

PÁLYAKEZDŐ SZAKMUNKÁSOK BEILLESZKEDÉSE
ÉS BEVÁLÁSA

Felmérés a belkereskedelmi szakmákra képe-
sitést nyújtó intézmények /szakmunkásképző-
iskolák, szakközépiskolák, Kereskedelmi és
Vendéglátóipari Főiskola/ végzett tanulói-
ra /hallgatóira/ vonatkozóan.

Tatár Judith

Szeged, 1984.

T a r t a l o m j e g y z é k

BEVEZETÉS	1
A tanulmány célja	1
A felmérés kiterjedése és módszerei	5
A felmérés részletes témakörei	8
SZAKMAI BEVÁLÁS	10
Vizsgálati előzmények	12
A tanulmányok során szerzett szakmai felkészültség megítélése	21
A tanulmányok hasznosításának mértéke	30
A fiatal szakemberek teljesítményének jelenlegi szintje, fejlődésük jellemzői	42
MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉS	49
Motivációs tényezők: pályaválasztás és beilleszkedés	51
A munkába való általános beilleszkedés és az életkori sajátosságok	79
A munkahelyi emberi kapcsolatok	98
A szakmai beilleszkedés és a fejlődés perspektívái	111
ÖSSZEFOGLALÁS	123
FÜGGELÉK	132

B E V E Z E T É S

A tanulmány célja

Az utóbbi másfél-két évtized jelentős változásokat hozott a neveléstudomány egészében. A tudományos-technikai forradalom, a gyors gazdasági- társadalmi változások olyan követelményeket támasztottak a pedagógia iránt, amelyek mind a nevelés elméletében, mind intézményrendszerében a fokozott fejlődés igényét tükrözik.

A fejlődés egyik legalapvetőbb megnyilvánulása a permanens nevelés szükséglete. "A permanens nevelés az egyén egész életén keresztül /de mindenképpen élete munkaképes korának végéig/ tartó, különböző formákban megvalósuló nevelése abból a célból, hogy az élete folyamán bekövetkező változásokhoz aktív módon alkalmazkodni legyen képes." /Ágoston György/

Az élet egész folyamára kiterjedő nevelés szükséglete egyben azt is jelenti, hogy az ölelje fel az élet egész területét, irányuljon a teljes személyiség fejlesztésére. A gyors változásokhoz való alkalmazkodás követelménye érinti mind a munka-, mind a szabadidő-tevékenységet, az ember szűkebb és tágabb társadalmi feladatainak ellátását.

"A permanens nevelés fogalmának igen lényeges jegye, hogy az iskolai és az iskolát követő nevelés szerves egysége" /Ágoston György/. Ebből következik, hogy az egyén életében a "tanulás" és a "munka" időszakának hagyományos megkülönböztetése, olykor merev szétválasztása ellentétes az általános fejlődés tendenciájával. Annak szem előtt tartásával, hogy az iskoláskor, az ifjúkor a tanulás fő időszaka, mind nagyobb figyelmet kíván magának a felnőttkori intézményes oktatás és az önképzés. Az a tény, hogy a tanulás szervesen hozzákapcsolódik a munka időszakához is, ugyanakkor a termelő munka megismertetése részévé lett az iskolai nevelő-oktató munkának, szükségszerűen átalakítja az iskolával szembeni egyéni és társadalmi elvárásokat, minőségileg új követelményeket támaszt a szervezet, a működés, a tartalom terén.

Az iskola alapvető feladata a felkészítés, de nem abban az értelemben, hogy átadjon egy életre szóló ismeretanyagot, hanem, hogy felkészítsen egy életre szóló tanulásra, önévelésre. Az iskolák ma még csak részben tesznek eleget ezeknek a feladatuknak. A "szoros" tantervek, az összezsúfolt ismeretanyag két vonatkozásban is problémát okoz:

- elsikkadnak benne az alapvető, a további ismeretszerzés bázisát képező tudnivalók, gyakran ezekről is csak felületes a tanulók tudása;

- nem jut elegendő idő a tanulás, az önálló tájékozódás és ismeretszerzés, a független gondolkodás, a következetes képességének fejlesztésére, a sokoldalú érdeklődés kialakítására.

Az iskola akkor készíti fel jól az életre tanítványait, ha alkalmassá teszi őket a változások követésére, az önképzésre, önnevelésre, és egyben tudatosítja is ezek jelentőségét.

A permanens nevelés fontossága legszembeötlőbben és a köztudatban is legelterjedtebben a szakmai képzés terén jelentkezik. Az iskolai, sőt a továbbképzési ismeretek gyors avulása, a fejlődés új meg új eredményei mindenki számára nélkülözhetetlenné teszik a szakmai tudás állandó korszerűsítését. Az iskolai szakképzés szempontjából ez azt jelenti, hogy nem nagy mennyiségű és "lezárt" ismeretanyagot, hanem "megalapozó" tudást kell nyújtania.

A szakképzést nyújtó iskolákban is növekszik az általános képzés jelentősége és szükségessé válik a szakképzés általános jellegének az erősítése, konvertálható szaktudás nyújtása. A másik követelmény az életközelség fokozása mind a munkára való felkészítés tartalmában és módszereiben, mind az iskola kapcsolatrendszerének alakításában.

Ezek a kívánalmak a szakképzés mai rendszerében csak részlegesen érvényesülnek. A "kell" és a "van" távolságának felmérése a hatótényezők részletes elemzését, a kérdés többoldalu megközelítését igényli. Ezek közül az oldalak közül az egyik annak feltárása, hogy a szakképesítést nyert tanulók munkába lépés után hogyan állják meg a helyüket; az iskolai felkészítés, a követelmények rendszere mennyire felel meg gyakorlatnak, a munkahelyi igényeknek, milyen a végzettek beválása. Az iskolai tanulásról a munkára váltás, a pályakezdés korszaka a permanens nevelési folyamatnak olyan fázisa, amelynek pedagógiai tapasztalatai fokozott figyelmet érdemelnek.

A tanulmány a beválást a munka oldaláról közelíti meg, vagyis azt vizsgálja, hogy a megszerzett képesítés alapján betölthető munkakörökben hogyan alakul a konkrét szakmai beválás, milyen a képzettség és a munkakör összhangja, miben több, miben kevesebb a fiatalok tudása annál, amelyet tényleges munkafeladataik megkövetelnek. A szakmai és felkészültségbeli megfelelésen túl kitér a munkahelyi beválás emberi-morális tényezőire is.

Az így nyert adatok visszacsatolást jelentenek az iskolai képzés számára: az esetleges felkészültségbeli hiányosságok feltárása rámutat olyan területekre, ahol az oktató-nevelő munka szakmai irányban vagy módszerbelileg fejleszteni kell.

A felmérés kiterjedése és módszerei

A vizsgálat területe a belkereskedelmi ágazaton belül az élelmiszer kiskereskedelem.

Három szakember-szintre tér ki a vizsgálat:

1. Szakmunkásképző iskolát végzettek
2. Szakközépiskolát végzettek
3. Felsőfoku végzettségűek

Valamennyi végzettségi szinten találunk hálózati /bolti/ vezetőket és beosztottakat /eladók, pénztárosok, gyakor-nokok/; szakközépiskolai és főiskolai végzettséggel pedig vállalati központi dolgozókat is. A felmérési adatok csoportosítása a beosztást és a munkakört is figyelembe veszi.

Ez a bontás lehetővé teszi, hogy mind a végzettség, mind a munkábaállás révén elfoglalt helyzet szerint megismerjük, milyen követelményeket támaszt a munkahely a fiatal szak-emberek iránt, s támpontokat kapjunk arra nézve, hogy a szakoktatás hogyan segíti az elvárások kielégítését.

Két országos hálózatu vállalat /Csemege Kereskedelmi Vállalat, Skála Szövetkezeti Vállalat/ és egy budapesti szövet-kezet /Észak-Pesti ÁFÉSZ/ tanulmányaikat legfeljebb 3 éve befejezett fiataljaira tért ki a vizsgálat.

A tanulmányban közölt adatok az írásbeli /kérdőíves és tesztlapos/ megkérdezés válaszain alapulnak.

A szakmai beválásra és a beilleszkedésre vonatkozóan 210 pályakezdőtől:

30 fő felsőfoku végzettségü,

90 fő szakközépiskolai végzettségü,

90 fő szakmunkásképző-iskolai végzettségü, és

65 fő vezetőtől /közvetlenül feletttestől/

kaptunk válaszokat.

A megkérdezett fiatalok munkakör szerinti megoszlása:

40 fő központi érdemi munkatárs

30 fő hálózati vezető

140 fő hálózati dolgozó

A részletes vélemény-nyerés érdekében a megkérdezés kiterjedt

- a szakképzést végző oktatási intézményekre
- a vállalati szakoktatókra
- a vállalati személyzeti-oktatási felelősökre
- a munkahelyi politikai-társadalmi szervek aktiváira is.

A felmérési módszerek összeállítása azt az irányelvet követte, hogy minél több oldalról és olyan konkrét összefüggésekben lehessen megközelíteni a témát, amely lehetőséget ad a részletes vélemény-kifejtésre és a vélemények szembesítésére.

A módszerek a következők voltak:

1. Értékelő-lapok a szakmai tulajdonság követelmények elsajátítási színvonalára nézve
 - a pályakezdők önértékelése
 - az iskolai felkészítés megítélése a pályakezdők részéről
 - a pályakezdők teljesítményének megítélése a vezetők részéről.

A munkahelyen értékelt szakmai teljesítmény egybevetése a szaktárgyakban elért eredményekkel.

2. Az iskolai pályafutás tanulmányozása és egybevetése a szakmára való alkalmasság néhány tényezőjével, valamint az alkalmasság-vizsgálati eredmények és a munkahelyi beválás összehasonlítása alkalmassági vizsgálaton résztvevő tanulók esetében.
3. Részletes kérdőívek külön a pályakezdők és külön feleltetéseik számára, amely kitér a fiatalok tevékenységének és felkészültségének főbb jellemzőire, a szakmai, a morális és az emberi magatartás sajátosságaira, a munkahelyi beilleszkedés tényezőire.
4. Attitűdskála a munkahellyel szembeni elvárások és a munkahellyel való elégedettség tanulmányozására, figyelembe véve a pályakezdők közérzetét leginkább befolyásoló tényezőket.

5. Helyszini megfigyelések, a pályakezdők munkakörülményeinek, munkavégzésének tanulmányozása, helyszini véleménygyűjtés.
6. Elemző beszélgetések, tematikus interjúk a pályakezdőkkel és vezetőikkel, iskolai és vállalati szakemberekkel az adatok bővítése és finomítása végett.

A módszerek sokféleségének célja, hogy a pályakezdők szubjektív véleményét tényszerű megállapításokkal is szembe-
sitve, összehasonlíthassuk a képzés hatását a bevéálást be-
folyásoló egyéb tényezőkkel is.

A felmérés részletes témakörei

I. Szakmai bevéálás

A tanulmányok során szerzett szakmai felkészültség meg-
itélése

- vezetőknél
- beosztott dolgozóknál.

A tanulmányok hasznosításának mértéke a különböző mun-
katerületeken, az ismeretekkel és a felkészültséggel
való elégedettség

- a pályakezdők és
- feletteseik részéről.

A fiatal szakemberek teljesítményének jelenlegi szintje, fejlődésük jellemzői önmaguk és vezetőik véleménye alapján.

A felkészültség és a teljesítmény fentiek alapján történő egybevetése módot nyújt arra is, hogy összehasonlításokat tegyünk az ismeretek és a gyakorlat viszonyáról a munka egyes területein. Lemérjük, melyek azok a tevékenységek, ahol a képzettség hiányosságait a gyakorlat ellensúlyozni tudja, illetve fontos kiegészítője a szakmai felkészülésnek, s melyek azok, ahol a felkészítés, iskolai oktatás milyensége a meghatározó, mert a gyakorlattal a szükséges készségek már csak lassan fejlődnek, és végül hol vannak a tanultak felhasználásával, a mindennapi gyakorlatban való alkalmazásával problémák.

A felmérés kitér a munkában való helytállás és a munkakultúra általános kérdéseire is /fegyelem, pontosság, igyekezet stb./.

II. Munkahelyi beilleszkedés

Motivációs tényezők: pályaválasztás és beilleszkedés.

A munkába való általános beilleszkedés és az életkori sajátosságok.

A munkahelyi emberi kapcsolatok.

A szakmai beilleszkedés és a fejlődés perspektívái /továbbtanulás/.

I.

SZAKMAI BEVÁLÁS

A beválás az ember és munkája közötti viszonyoknak egy meghatározott minőségét mutatja. Aki munkafeladatait eredményesen ellátja, megfelel munkakörében, beosztásában, az szakmájában, foglalkozásában bevált. Beválás tekintetében számottevő különbségek vannak az egyes emberek között. A különbözőséget többféleképpen fejezhetjük ki.

Rátermettség a munkakör ellátása szempontjából legfontosabb személyi feltételek összességét jelenti. A rátermettség "velünk született és a tevékenység során továbbfejlesztett anatómiai, fiziológiai és pszichikus sajátosságok összessége, amely valamilyen foglalkozás, munkakör ellátásához a leg-alapvetőbb személyi feltételeket foglalja magában" /Király, 1968./. A rátermettség azt jelenti, hogy az egyén eleget tesz a munka által támasztott követelmények minimális szintjének és így a munkafeladat ellátására alkalmas.

A képesség az ember alkalmassága egy meghatározott tevékenység végzésére. A képességek alapja az adottság. Az emberek különböző adottságokkal születnek. Az adottságokban megnyilvánuló különbségeket nem szabad azonosítani a képességek különbségeivel, az adottságok az idegrendszer és különösen az agy örökletes, velünk született sajátosságai. Az adottságtól

a képességig hosszú ut vezet. A képesség az adottság alapján fejlődik ki, de az adottság csupán feltétel, a kiindulás alapja, magát a fejlődést számtalan tényező különböző irányban befolyásolja. Annak, hogy az adottságból képesség legyen, a legfőbb feltétele a környezettel való aktív kapcsolat. Adottság nélkül nincs képesség, de az adottság csak akkor válik képességgé, ha az embernek lehetősége van a megfelelő tevékenység végzésére. Az adottság képességgé fejlődésének alapja a megfelelő környezet, a környezet adta lehetőségeket pedig a céltudatos pedagógiai ráhatás, a nevelés és az oktatás váltja valóra. A képességek különbözősége tehát nem csupán az adottságok különbözőségéből adódik, hanem a személyiség fejlődésének különböző feltételeiből is. A személyiség fejlődése meghatározott konkrét feltételek között megy végbe, és ezeknek a konkrét feltételeknek az eredményeként más és más módon fejlődnek az adott személyiség képességei is.

A kevésbé rátermett, a munkafeladat ellátásához szükséges képességekkel nem rendelkező ember teljesítménye nem üti meg a kívánt mértéket, beválása nem kielégítő. A szakmára megfelelő jelöltek kiválasztásának számos előnye van; ezek egy része már a képzés során, más része a későbbi pályamegvalósítás során realizálódik. A szakmára alkalmasak a tanulnivalókat gyorsabban elsajátítják, munkájukban ügyesek és örömet lelnek benne. A kevésbé alkalmasak ugyanakkor lassabban és nehezebben tanulnak, kevesebb eredménnyel dolgoznak, elégedettségi szintjük alacsonyabb, frusztrálódnak, esetleg a pályáról is lemorzsolódnak.

A munkára való alkalmasság a beválás egyik meghatározója. Az alkalmasság nem állandó kategória, hanem változtatható, fejleszthető. Különösen így van ez a szakma kezdetén álló fiatalok esetében. A szakmai oktatás egésze az alkalmasság fejlesztésének koncepciójára épül. A megfelelő nevelő-oktató munka, a szakmai gyakorlat jelentősen fejleszteni képes a tanulóknak potenciálisan meglévő adottságokat.

Az alkalmasság a beválás alapja

/Vizsgálati előzmények./

Hazánkban a munkatörvénykönyve elrendeli, hogy bizonyos munkakörök betöltéséhez előzetes alkalmassági vizsgálat szükséges. A belkereskedelem területén ez csak orvosi alkalmassági vizsgálatokat jelent, amelyek arra szolgálnak, hogy megállapítsák, nincs-e a jelöltnek olyan betegsége, testi fogyatékosága, amely kizárja /vagy nem ajánlja/ foglalkoztatását, illetve rendelkezik-e a jelentkező a munkakör ellátásához alapvetően szükséges organikus adottságokkal.

/Pl. megfelelő látásélesség./

Sajnos az orvosi szűrővizsgálatok az alkati-érzékszervi rátermettség megállapítása terén sem töltik be teljes mértékben feladatokat. Nem ritka a mozgásszervi megbetegedésben, szív- és egyéb belsőszervi megbetegedésben szenvedők, gyenge fizikumúak, csökkentlátók stb. felbukkanása a pályán.

/Az utólagos megállapítások szerint a jelentkezők mintegy 8-9 %-ánál merül fel egészségügyi ellenjavallat. Érzékszervi

fogyatékoságok esetén - pl. szintévesztés - a tanulók többsége nincs is tudatában fogyatékoságának./

Az iskolák a jelentkezők elbírálásánál alkalmaznak felvételi vizsgákat, ezek azonban többnyire az egyes iskolai tantárgyakban nyújtott teljesítményre, és rövid /gyakran sablonos/ beszélgetésre szorítkoznak. Nem adnak azonban támpontokat például arra, milyen a jelölt figyelmének pontossága és megosztása, könnyedén tud-e az egyik tevékenységről a másikra átváltani, jó-e a szemmértéke, megfelelő-e az akusztikus emlékezete, képes-e konfliktus helyzetek elviselésére stb., pedig ezek mindegyike fontos követelmény az eladónak jelentkező tanulók esetében.

A felvételi rendszer fejlesztése érdekében a Belkereskedelmi Minisztérium kezdeményezte és támogatja pszichológiai pályalkalmassági vizsgálatok végzését. Ezek az 1968 óta folytatott vizsgálatok nem fogják át az ágazat egész területét, hanem évenként változó körben, a jelentkezők számától függően 700-800 tanulóra terjednek ki; főként szakközépiskolákba, valamint a Kirakatrendező Iskolába jelentkező tanulókat érintik, de kisebb részben a szakmunkásképző iskolákba jelentkezők alkalmassági vizsgálatára is sor kerül.

A pszichológiai alkalmassági vizsgálatok hasznosságát a vállalatok is felismerték, - és a központilag szervezett vizsgálatok mellett - saját tanulóik felvételénél többen élnek

vele az eredményesebb kiválasztás érdekében. Noha a kereskedelmi szakmunkásképző iskolákba jelentkezők esetében a tuljjelentkezés nem számottevő, a szakmára alkalmatlanok kiszűrése mindenképpen gazdaságos a vállalatoknak és az időbeni átirányítás segítség az alkalmatlan tanulóknak is.

A beválásvizsgálatban résztvevő három vállalat közül a SKÁLA kezdettől fogva csak pályaalkalmassági vizsgálaton megfelelt jelentkezőket vesz fel tanulónak. Így a vizsgálatban szereplők egy részénél /24 tanulónál/ nemcsak az iskolai előmenetel, hanem a pályaalkalmassági előrejelzés adatai is rendelkezésre állnak, ami lehetővé teszi, hogy a beválás tanulmányozásánál az iskolai képzés szerepéről alkotott képet az alkalmassággal való egybevetés révén árnyaltabbá tegyék.

A szakmunkásképző iskolába jelentkező tanuló felvételi vizsgálatai részben a kereskedelmi pályára való általános alkalmasságot, részben a speciális /pl. az élelmiszer-eladói munkát jellemző/ követelményeket kívánják megragadni.

A pályaalkalmassági vizsgálat legfőbb diagnosztikai eszköze a teszt, amelyekkel szemben két fő követelményt kell támasztani:

- a megbízhatóságot, vagyis, ha ugyanazt a személyt ugyanazzal a teszttel ismételt vizsgálatnak vetjük alá, az eredmény is ugyanaz legyen;
- az érvényességet /validitást/, azaz a teszt valóban azt a képességet, tulajdonságot ragadja meg, amelyet vizsgálni akarunk.

Az alkalmassági vizsgálatról akkor várhatunk jó eredményt, ha kérdésfeltevése célirányos, konkrét. Ugyanakkor a jelölt elbírálása nem szűkíthető le képességei külön-külön felmérésére. Megbízható képet akkor kapunk, ha az egyént környezetébe és fejlődésének menetébe állítva, a rávonatkozó társadalmi összefüggések rendszerébe helyezve értékeljük. A tanulók pályalkalmasságának elbírálása ezért a teszt-eredmények mellett magában foglalja a tanulókra vonatkozó egyéb információkat is /korábbi teljesítménye, iskolai eredménye, az osztályfőnöki véleményezés, családi körülményei stb./, és a tanulóval /sőt lehetőség szerint a szülővel is/ folytatott részletes beszélgetés után alakítja ki az "összbenyomást".

A helyes kiválasztás érdekében ismerni kell:

- a pályakövetelményeket,
- az iskolai követelményeket,
- a jelölt alkalmasságát.

A sikeres kiválasztást ezeknek a feltételeknek az összehangolása biztosítja.

Az összetett követelmény-rendszeren alapuló beválás döntő kritériuma az, hogy a jelölt a szakmában megállja a helyét, de ehhez az iskolai tananyag sikeres elsajátítása szükséges.

Az alkalmassági vizsgálatok prognosztikus értéke tulajdonképpen két területen kerül mérlegre:

- a tanuló iskolai eredményeiben;
- az iskola elvégzése utáni szakmai teljesítményben.

Elvileg a beválás két sikja egybe is eshetne, a gyakorlatban azonban nem így van. Éppen az eltérés volt az egyik ösztönzője a jelen tanulmánynak: feltárni az iskolai és munkahelyi követelmények közötti különbségek hatását a pályakezdők fejlődésének menetére.

Az a körülmény, hogy az egyén tulajdonságai, adottságai sokrétűen tanulmányozhatók, továbbá, hogy az ismeretek birtokában minden személy elhelyezhető az alkalmassági skála valamely pontján, igen tág lehetőséget biztosít a felvételi vizsgálatok számára. A gyakorlatban azonban általában nem egy-egy tanuló részletekbe menő megismerésére, hanem valamilyen alkalmassági kategóriába való besorolásra van szükség. A felvételi szűrővizsgálatok, melyeken naponta 30-40 személy nyer minősítést, az alkalmatlan és a megfelelő rugalmas kategóriáiban véleményezik a jelölteket.

A felvételi alkalmassági vizsgálatoknak a következőknek kell eleget tenniük:

- az alkalmatlanok kiszűrése
- az alkalmasak bizonyos fokozatok szerinti kategorizálása
- a vizsgálatoknak a beválás szempontjából leglényegesebb tényezőkre kell összpontosítaniuk.

A tanulói pályaalalmassági vizsgálatok a következő területeket ölelik fel:

1. Fizikai /organikus/ jellemzők:

- egészségi állapot

- alkati, érzékszervi sajátosságok
 - megjelenés
 - beszédkésztség;
2. Szerzett ismeretek, képességek:
- műveltség
 - előzetes szakmai tapasztalatok;
3. Általános intelligencia-szint;
4. Speciális alkalmassági követelmények /a szakma sikeres művelésének feltételei/;
5. A pálya iránti érdeklődés, motiváció;
6. Személyiségtulajdonságok:
- a személyiség általános jellemzői
 - a szakmai beválás szempontjából különösen fontos személyiségjegyek meglétele vagy hiánya;
7. Körülmények, az egyén "háttéré", valamint az aktuális szakmai elvárások.

A gyakorlatban a túlzott differenciálás nem segíti az iskolai kiválasztást, mert a tanulók különféle szempontok szerinti, bár árnyalt elkülönítése nehezíti a várható beválásra irányuló összehasonlítást. A pszichológiai vizsgálatok azonban természetesen nem mondhatnak le a jelentkezők minél alaposabb megismeréséről, az ismeretek egyrésze azonban nem közvetlenül a kiválasztást segíti, hanem már a későbbiekre irányul, vagyis támpontokat ad a pedagógusoknak,

hogyan foglalkozzanak a tanulóval, melyek a tanuló "erősebb" és "gyengébb" oldalai.

A felvételnél figyelembe kell venni az alkalmasság vizsgálatok során közvetlenül nem mérhető tényezőket is, amelyek a pályán való beválást pozitív vagy negatív irányban módosíthatják. /Ilyen például a munkafeltételek alkalmassága a jelölt számára, a jelölt egyéni körülményei, stb./

A felmérésbe bevont 210 pályakezdőből 24-en vettek részt jelentkezésükkor pályaalkalmassági vizsgálaton. A felvételi alkalmassági vizsgálatok a beválás tükrében a következő képet mutatják:

A 24 főnél a pályaalkalmassági felvételi eredmények így alakultak:

elégtelen teljesítmény	1 fő
gyenge teljesítmény	5 fő
közepes teljesítmény	11 fő
jó teljesítmény	4 fő
kiváló teljesítmény	3 fő

A tanulmányi eredmények alakulása ugyanezeknél a tanulóknál az utolsó évben:

elégtelen	1 fő
gyenge	4 fő
közepes	12 fő
jó	6 fő
jeles	2 fő

Részleteiben elemezve az egyes tanulóknál a felvételi alkalmassági, az iskolai és a munkahelyi eredményeket, azt tapasztaljuk, hogy az alkalmasságvizsgálati előrejelzések a különböző területeken különböző előrejelző értékekkel bírtak.

Megállapítható, hogy az átlag feletti minősítési kategóriákban a felvételi és a tanulmányi értékek jól egybeesnek, gyenge szinten a pszichológiai alkalmassági vizsgálat eredménye negatívabb képet mutat a tanulóról, mint az iskolai minősítés.

A munkahelyi eredmények tekintetében viszont a negatív megállapítások igazolódtak, pl. az alkalmatlannak minősített tanuló - bár az iskolát gyenge eredménnyel elvégezte - lassúsága, nehézkessége miatt nem állta meg helyét az eladói munkában /jelenleg a raktárban dolgozik/.

Az alkalmasság vizsgálat során "jónak" és "kiválónak" minősített tanulók a gyakorlatban valamennyien beváltották a eredményeket, a középső minősítési kategóriából viszont - bár az iskolában közepesek voltak - többen igen jó szakmai eredményeket értek el. /4 fő/

A tananyag részleteire vetítve az alkalmassági előrejelzést azt találjuk, hogy a pszichológiai vizsgálatok eredményei elsősorban a gyakorlati tárgyakkal mutatnak összhangot, a közismereti tárgyak tekintetében viszont nem ritka az eltérés /pl. igen jó logikai feladatmegoldást /RAVEN/ produkáló tanuló matematikából csaknem megbukott/.

A munkában való beválás előrejelzése terén az alkati, érzékszervi jellemzőknek és az organikus beszédkésztségnek, a mozgásügyességnek és a munkamódnak; a speciális alkalmassági követelményeknek való megfelelések /széleskörű figyelem, akusztikus felfogóképesség stb./; valamint a személyiség dinamizmusának és a szociabilitásnak van nagy fontossága.

Természetesen a felvételi pályaalalmassági vizsgálat nem kész alkalmasságot vizsgál, hanem a potenciális alkalmasságot próbálja megállapítani. Hogy a tanulóban induláskor meglévő lehetőségek hogyan realizálódnak, az jelentős mértékben az iskola, majd a munkahely nevelő-oktató munkáján is mulik.

A tanulmányok során szerzett szakmai felkészültség megítélése

Annak érdekében, hogy megismerjük, milyen összefüggések érvényesülnek az iskolai képzés és a munkahelyi beválás egyes tényezői között, valamint az iskolai és gyakorlatbani elsajátítás lehetőségeiről alkotott vélemények feltárása céljából, értékelő skálát alkalmaztunk, amelynek kitöltésével - adott séma alapján történő pontozásos értékeléssel - a pályakezdők és vezetőik minősítették az egyes tevékenységi területeken való felkészültséget.

Az értékelés 5 fokozatu skálán történt

- "igen jó"
- "jó"
- "közepes"
- "gyenge"
- "nem kielégítő"

értékeléssel.

/minimálisan 1, maximálisan 5 pontot lehetett egy-egy értékeléssel adni./

Tizenkét beválási tényezőt vizsgáltunk. A vezető és a beosztott pályakezdők eltérő tulajdonságkövetelményekben értékelték, hogy iskolai tanulmányaik mennyire segítették az egyes tulajdonságok elsajátítását. Feletteseik azonos szempontu értékelő lapon nyilatkoztak felkészültségük jelenlegi szintjéről.

Az értékelésben szereplő egyes tényezők meghatározása az élelmiszer-eladói pályatükörből kiindulva, a fiatalok munkájának helyszini tanulmányozásából eredő tapasztalatokat is felhasználva, a vállalati szakmai vezetőkkel folytatott konzultációk alapján történt. Törekedtünk arra, hogy az értékelési szempontok a pályakezdők számára világosak, jól körülhatároltak - és így mérlegelhetők - legyenek, továbbá, hogy az eladói /ill. vezetői/ tevékenység során legpregnánssabban megnyilvánuló jellemzőkre összpontosuljon a véleményezés.

Ha az ideális, minden téren maximálisan kielégített felkészítést /ami persze a valóságban nem létezik/ 100 %-nak tekintjük, akkor ettől, mint maximumtól, a pályakezdők véleménye alapján a következő eltérés mutatkozik:

szakmunkásképző iskolát végzett hálózati dolgozók	68 %
szakközépiskolát végzett hálózati dolgozók	78 %
szakmunkásképző iskolát végzett hálózati vezetők	56 %
szakközépiskolát végzett hálózati vezetők	78 %
felsőfoku végzettségű vezetőbeosztásuk	68 %

Az adatokból kitűnik, hogy a szakmunkásképző iskolát végzett vezetők érzik leginkább hiányosnak szakmai felkészültségüket, a legelégedettebbek pedig a szakközépiskolát végzett dolgozók.

A felettesek véleménye csak a főiskolások esetében megegyező, egyébként eltér a fenti képtől. Ők így értékelték a teljesítmények jelenlegi szintjét:

szakmunkásképző iskolát végzett hálózati dolgozóknál	74 %
szakközépiskolát végzett hálózati dolgozóknál	66 %
szakmunkásképző iskolát végzett hálózati vezetőknél	78 %
szakközépiskolát végzett hálózati vezetőknél	72 %
felsőfoku végzettségű vezetőknél	70 %

Különösen szembetűnő a szakmunkásképzőt végzett hálózati vezetők és a szakközépiskolát végzett hálózati dolgozók esetében, milyen nagy az eltérés az iskolai felkészítés és a gyakorlati beválás értékelése között.

Ha részleteiben is megvizsgáljuk az egyes beválási tényezők értékelési pontszámait, szembeötlően kiválik néhány terület, amely ezeket az eltéréseket okozza a megítélésekben.

A 12 beválási tényezőre vonatkozó iskolai felkészítés eredményességéről hálózati dolgozók esetében a következő értékeléseket kaptuk:

	<u>Szaktanisként</u>		<u>Szakközépiskola</u>	
	pályakezdő	felelős	pályakezdő	felelős
Áruiismeret	3,6	4,0	4,0	3,3
Ajánlókészség	3,1	3,8	3,3	3,0
Emberismeret	3,5	3,9	3,7	3,3
Számológép használata	3,5	3,9	3,0	4,3
Beszédalképesség, kifejezőképesség	3,6	3,8	3,0	4,7
Az adminisztrációs munkában való jártasság	2,8	3,1	3,3	2,3
Esztétikai érzék /szépérzék, rendszeresítés/	4,0	4,1	4,3	2,0
Kéz ügyesség	3,4	4,1	4,7	3,3
Gyorsaság	3,4	3,6	3,3	4,0
Önállóság a munkában	3,5	3,8	4,7	2,7
A szakma szeretete	3,9	3,4	4,3	3,7
Felkészültség arra, hogy a munkához szükséges további ismereteket elsajátítsa	3,0	3,4	4,0	3,3

A szaktaniskéntek értékelése mutat valamivel kiegyensúlyozottabb képet mind a saját megítélésén belül, mind a vezetőivel összehasonlítva. A vezetőikkel folytatott egyéni beszélgetések azt mutatták, hogy a szakközépiskolások szakmai beválását az iskolai oktatásban hangsúlyt kapó készségek terén /beszéd, számolás/ jobbnak, összességében azonban valamivel lassabbnak,

elhuzódóbbnak tartották a felettesek. Több vezető véleménye szerint a szakközépiskolát végzettek gyakorlati munkáján nem látszik eléggé a magasabb szaktudásból adódó minőségkülönbség. A szakközépiskolai végzettségben inkább a szakmai fejlődéssel párhuzamos személyiségfejlődést méltányolják, valamint azt, hogy ezek a fiatalok szükség esetén több oldaluan felhasználható tudással rendelkeznek "perspektivikusabbak" a vállalat szempontjából.

A válaszokból érzékelhető a kabinet-rendszerű oktatásnak a gyakorlati munkát segítő hatása is. Az oktató kabinetek megítélése a pályakezdők részéről általában kedvező volt. A következő véleményeket mondták:

nagyon jó	11 %
inkább jó, mint rossz	71 %
inkább rossz, mint jó	18 %

Senki nem minősítette egyértelműen rossznak a kabinetet. Előnyét abban látják, hogy nyugodt körülmények között, kellő időráfordítással, részletesen meg lehet ismerkedni az áruval, illetve alaposan be lehet gyakorolni bizonyos munkafolyamatokat /szeletelés, csomagolás, stb./. Hogy a válaszok többsége mégsem egyértelműen pozitív, az éppen a kabinet előnyeként hangsúlyozott "zavartalanság" egyidejű hátránya: nem élet-szerű, a konkrét vállalati munka gyakran egész más feltételek között, és egészen más módon zajlik. A másik probléma: az üzletekhez képest még a jól felszerelt kabinetek is korsze-

rütlének, elavultak az eszközök /pl. pénztárgép/, szűkebb, szegényesebb az áruk köre stb. Összességében azonban a kabinet segíti, hogy a tanulók magabiztosabban végezzék gyakorlati munkájukat.

Vezetőbeosztásuk esetében a pont-értékek a következőképpen alakultak:

	Szakmunkásképző iskola		Szakközépiskola		Főiskola	
	pályakezdő	felettes	pályakezdő	felettes	pályakezdő	felettes
Az irányított területen való gyors tájékozódás	1,7	3,7	4,0	3,7	3,0	3,0
Szervezőképesség	1,9	4,0	4,3	4,7	3,5	2,5
Fellépés, tárgyalóképeség	3,2	4,5	3,7	4,0	3,0	3,5
Az adminisztrációban való jártasság	2,5	4,3	3,3	2,0	4,0	4,0
Kereskedelmi szakmai ismeret	4,8	4,8	5,0	4,3	4,0	3,0
Közgazdasági, pénzügyi jellegű tájékozottság	3,5	3,2	3,0	2,3	3,0	2,0
A munka során szükséges jogi ismeretek	2,1	2,7	3,0	3,3	3,5	3,0
Vezetélméleti ismeretek	1,3	2,5	4,7	3,7	3,0	3,0
Önállóság az irányításban	1,3	3,0	4,0	3,7	3,0	2,5
Közéleti, politikai felkészültség	4,8	4,8	4,7	4,3	3,0	3,5
A kapcsolódó szakterületek ismerete	3,2	4,8	3,7	4,0	3,5	3,0
Könnyedség az emberekkel való bántásmódban	3,5	4,3	3,7	3,3	4,0	2,5

A nem főiskolát végzett vezetők felkészültségbeli és teljesítménybeli értékelésénél lényegesen nagyobbak az ingadozások és az eltérések, mint a beosztottaknál. Ez teljesen érthető,

hiszen a szakközépiskola és főként a szakmunkásképző iskola jellegénél fogva elsősorban a szakmára és nem a vezetésre készít fel. Így ezeken a területeken a képességek, a körülmények, a munkahelyi foglalkozás jóval nagyobb szerepet kapnak.

Főiskolások esetében a képzettség foka és a teljesítmény jó-részt összhangban van, és a közepesnél valamivel jobb. Felkészültségükkel a felettesek nagyjából elégedettek. Beilleszkedésüket azonban kissé lassúnak tartják, mind szakmailag, a szaktudás gyakorlati alkalmazása terén, mind pedig munkafegyelemben, kollektivitásban, a munkahellyel való azonosulásban. /Tekintve, hogy szubjektív értékelésről van szó, a válaszokban tükröződik a felsőfoku végzettséghez fűződő magasabb elvárás is./

Ha nem felkészültség és teljesítmény, hanem munkaterület és végzettség szerint hasonlítjuk össze a beválási tényezőket, láthatjuk, hogy a vezetők csaknem minden esetben magasabbra értékelték a szakmunkásképzőt végzett dolgozók teljesítményét, mert azt tapasztalják, hogy tudásuk közelebb áll a mindennapi bolti munka gyakorlatához, ugyanakkor - főleg vezető beosztásuak esetében - maguk az érintett dolgozók bizonytalannak vallják magukat az általános ismeretek és a vezetéshez szükséges intellektuális készségek terén. A szakközépiskolát végzettek viszont éppen ezeken a területeken érzik jól felkészültnek magukat, s eredményeiket feletteseik is elismerik, míg más, gyakorlatibb területen a szakmunkásképzőből kikerültek már előnyben vannak.

A teljesítmény-értékelések már utaltak rá, melyek azok a területek, ahol az elsajátításban az iskolai képzés mellett a gyakorlati munkának is nagy szerepe van, de az erre vonatkozó tapasztalatokra közvetlenül is rákérdeztünk. /A választokat gyakoriság szerint rangsorolva közöljük./

A hálózati beosztottak véleménye

Áruiismeret

Ajánlókészség

Az adminisztrációs munkában való jártasság

Bánnitudás a vevőkkel

Gyorsaság a kiszolgálásban

Kézügyesség

Vezetőik tapasztalata

Áruiismeret

Gyorsaság a kiszolgálásban

Bánnitudás a vevőkkel

Ajánlókészség

Határozott fellépés

Kézügyesség

A vélemények tehát jórészt megegyeznek, inkább csak az említés gyakoriságában térnek el. Méginkább így van ez a vezetők-nél:

Hálózati vezetők véleménye

Az irányított területen való gyors tájékozódás

Önállóság az irányításban

Szervezőképesség

Fellépés, tárgyalóképeség

A kapcsolódó szakterületek ismerete

Vezetési ismeretek

Feletteseik tapasztalata

Az irányított területen való gyors tájékozódás

Szervezőképesség

Fellépés, tárgyalóképeség

Önállóság az irányításban

A kapcsolódó szakterületek ismerete

Vezetési ismeretek

A felsőfoku végzettségük és feletteseik elsősorban az önállóság és a szervezőképesség gyakorlat által való fejlődését emelték ki. A pályakezdők emellett még a fellépés, a tárgyalóké-

pesség és az emberekkel való bánásmód, feletteseik az irányított területen való gyorsabb tájékozódás képességét említették.

A tanulmányok hasznosításának mértéke a különböző munka-
területeken

A pályakezdők bevéálását globálisan értékelve a fiatalok szakmai munkájával a vezetők 59 %-a teljes mértékben, 36 %-a részben elégedett, elégedetlenséget csupán 5 %-uk jelzett.

A fiatalok szakmai felkészültségére és az ismeretek gyakorlati alkalmazására vonatkozóan a vezetők a következő válaszokat adták:

Megfelelő ismeretekkel rendelkezik, és jól hasznosítja őket	43 %
Ismeretei hiányosak, de a gyakorlatban megállja a helyét	24 %
Ismeretei megfelelőek, de nem tudja őket eléggé alkalmazni	29 %
Hiányos felkészültsége problémákat okoz	4 %

Ha a fiatalok iskolai végzettsége szerint bontjuk a véleményeket, kissé ellentmondásos megítéléssel találkozunk. A hálózatban dolgozó szakmunkásképző iskolát végzettek általános felkészültségével összességében valamivel kevésbé elégedettek a vezetők, mint egy azonos beosztásban dolgozó szak-középiskolát végzettével. Lényegesen jobbnak tartják viszont náluk a gyakorlatbani bevéálást, az ismeretek alkalmazási készségét, a konkrét munkában való eligazodást. A szakmunkásképzőt végzett vezetők, illetve vezetőhelyettesek esetében

a nem kifejezetten kereskedelmi jellegű ismereteket /pénzügyi, jogi stb./ hiányolták feletteseik, továbbá olykor az "általános műveltség"-ként említett szakmán túli tájékozottsági és tudásanyagot.

A szakközépiskolát végzetteknél a szaktudást magasabbra, a gyakorlatiasságot, a bolthoz való alkalmazkodást alacsonyabbra értékelték a felettesek. Vezetői /helyettesi/ szinten, illetve eladói beosztásban a felettesek véleménye szerint általában megállják a helyüket, általános felkészültségük megfelelő.

A felsőfoku végzettségűek elméleti tudásáról kedvező a vezetők véleménye, de általában nem tartják kielégítőnek a konkrét vállalati munkára való felkészítést, és keveslik az ismeretek gyakorlati alkalmazásának készségét is, valamint az előírásokra, rendeletekre vonatkozó aktuális tájékozottságot. Maguk a pályakezdők kevésbé elégedettek iskolai tanulmányaik hasznosításával.

Arra vonatkozóan, hogy az iskolában elsajátított ismereteknek kb. hány százalékát tudják jelenlegi munkakörükben hasznosítani, a következő válaszokat kaptuk:

<u>Az ismeret hasznosítási aránya</u>	<u>A pályakezdők %-a</u>
25 % alatt	7
26-50 %	23
51-75 %	43
75 %-nál többet	27

A szakközépiskolát végzettek többsége 51 % és 75 % helyezte ismeretei hasznosíthatóságát, míg a főiskolát végzettek zöme 50 %-ra, vagy az alá. A szakmunkásképző iskolát végzetek véleménye polarizált. A kvalifikáltabb munkakörökben /pénztár, csemegepult stb./ dolgozók igen elégedettek, csaknem harmaduk viszont /a rossz foglalkoztatás következtében/ úgy vélte, hogy a tanultak felét sem hasznosítja.

A vélemények lényegében összeecsengenek a felkészültség megítélésével és arra utalnak, hogy a képzés célirányossága főként a szűkebb területeket átfogó beosztotti munkában jut kifejezésre. A felsőfoku végzettségű vezetők viszont elég kedvezőtlennek látják a gyakorlati felhasználás lehetőségét ismereteik szempontjából.

Az ismeretek gyakorlati felhasználására vonatkozó válaszokat két tényező befolyásolta:

a./ Az iskolai felkészítés milyensége.

Ez a válaszok szerint szélesebb, mint amennyit egy-egy munkakör megkíván. A konkrét szükségletet meghaladó mennyiségű "plusz" az ismeretekben azonban feltétlenül szükséges, hiszen ez szolgál a szakmai fejlődés, továbbképzés alapjául, ez teszi lehetővé a munkaerő rugalmas csoportosítását. Bizonyos határon túl azonban kedvezőtlen, mert a munkakörrel való azonosulást nehezíti, elégedetlenséget okoz.

b./ A munkafeladatokkal való megelégedettség, az ismeretek reális hasznosítási lehetősége.

A válaszok szerint a fiatalok többsége - a fejlődés perspektíváját szem előtt tartva - nem érzi teljesen "feleslegesnek" a tanultakat, csak jelen helyzetében kevésbé hasznosíthatónak. Elégedetlenség inkább a teljesen "friss" tudásuak, betanulók körében jelentkezik, akik minden - több-kevesebb nehézséggel elsajátított - tudásukat azonnal alkalmazni szeretnék. Esetenként ugyanakkor még azzal is számolni kell, hogy kevésbé "érdekes", gépiesebb feladatokat kapnak a betanulás időszakában. Különösen jellemző némi türelmetlenség a felsőfoku végzettségűek /főként a vezetők/ esetében, akiknél a beilleszkedési folyamat is lassabb, mint a bolti beosztottaknál.

A probléma másik oldala, hogy olykor a feladatkör nagyobb, mint amire a fiatal felkészítést kapott. A képzés hiányosságaira utal, hogy a fiatalok nagy számban jeleztek ilyet:

szakmunkásképző iskolát végzettek	44 %
szakközépiskolát végzettek	30 %
felsőfoku végzettségűek	53 %

A beosztott dolgozók leggyakrabban az alábbi munkafázisokat említették:

- bolti adminisztráció
- árukezelési módok
- bolti szervezés
- fejszámolás
- áruajánlás

A vezetőbeosztásuk által észlelt hiányok:

- áruismeret
- pénzügyi ismeretek
- munka- és üzemszervezés
- számítástechnika
- munkajog
- beszédkésztség, tárgyalókésztség

A felettesek véleménye jórészt megegyezik ezzel, hozzátéve, hogy minden szinten hiányolják a "kereskedői vénát", üzleti érzéket és a kapcsolatteremtő képességet.

A vezető/helyettes/ beosztásukat külön is megkérdeztük, hogyan értékelik a vezetésre való felkészítést iskolai tanulmányaik során. A szakmunkásképzőt és a szakközépiskolát végzettek többsége közepesnek ítélte, és a szervezési, vezetéselméleti ismereteket hiányolta. A felsőfoku végzettségűek a "közepes" és a "gyenge" kategória között értékelték.

Az iskolai képzés hasznának kifogásolása természetesen akkor "jogos", ha az anyagot elcsúsztatották. Ezzel kapcsolatos problémával a felmérték többségénél nem találkozunk. Tanulmányi eredményeik /az utolsó évben/ a "közepes" és a "jó" között mozogtak. /Figyelembe kell venni, hogy a sikeresen végzett, szakmában maradt tanulókról van szó, így az iskolai eredmények az átlagosnál jobb képet mutatnak./

A gyenge és a kiváló tanulók iskolai és szakmai előmenetelét külön is érdemes összehasonlítani.

Beválás a felettesek véleménye szerint		
	megfelelő	nem megfelelő
Gyenge tanulók /fő/		
szakmunkásképző iskola	9	8
szakközépiskola	7	6
főiskola	1	3
Kiváló tanulók /fő/		
szakmunkásképző iskola	11	-
szakközépiskola	10	3
főiskola	6	2

Az iskolában jó tanulók tehát általában a szakmában is jól megállják a helyüket. A beválás hiánya, mint az okok elemzése mutatta, éppen a képzés gyenge hasznosításából, a tanultak alkalmazni nem tudásából adódik.

A gyenge tanulók közül a szakközépiskolában, és főként szakmunkásképző iskolában végzettek az esetek több mint felében a gyakorlatban megállják a helyüket, a főiskolásoknál a rossz tanulmányi eredmény többnyire rossz beválást prognosztizál.

A szakmai beválás szempontjából nem közömbös az az érzelmi befolyásoltság sem, amely az iskolai képzést kíséri. Ennek egyik megnyilvánulása az egyes tantárgyak kedvelése. /A

kérdést a szakmunkásképzőbe és a szakközépiskolába jártaknak tettük fel, ahol az elsajátítás minőségében ennek a tényezőnek - részben életkori sajátosságként, részben a számonkérés módja folytán - komolyabb szerep jut./

A tantárgy megnevezése	legjobban	legkevésbé
	kedvelte	/a. tanulók százaléka/
áruismeret	24	7
kereskedelmi gazdaságtan	20	12
irodalom	16	-
politikai gazdaságtan	13	11
történelem	11	10
matematika	7	38
statisztika	3	9

A pozitív válaszok 94 %-a, a negatívak 87 %-a esett a fenti tárgyakra. /A két iskolatípusban alig volt eltérés a válaszok között. A szakmunkásképző iskolaiaknál az áruismeret még valamivel kedvezőbb, a matematika pedig még kedvezőtlenebb véleményt kapott./

A kereskedelmi tárgyak kedveltsége a nagyobb. A közismereti tárgyak minősítésében a humán érdeklődés dominál. A legfeltűnőbb a matematika iránti negatív beállítódás, pedig ez a tárgy a szakmai tudásnak /és az esetleges továbbtanulásnak is/ lényeges tényezője.

Messzemenő következtetést a tárgyakra adott "szavazatokból" nem szabad levonnunk, hiszen egy-egy tanár módszerének vagy személyének szubjektív megítélése a válaszadók érdeklődésének különbsége is lényegesen befolyásolja az erre vonatkozó véleményeket.

Bizonyos mértékig ezt tükrözik azok a válaszok is, amelyek az egyes tárgyak kedveltségének okait sorolják fel:

- gyakorlatilag hasznosítható volt
- a napi munkához kapcsolódott
- érdekesen adták elő
- jó volt a magyarázat
- nem igényelt lexikális tudást, stb.

A tantárgyakkal kapcsolatos ellenszenvek okaiként jórészt a fentiek ellenpárjai /"felesleges", "nem gyakorlati", "unalmas", "rossz volt a tanár" stb./ szerepelnek. A matematikánál viszont döntően a "nehéz" és a "nincs érzékem hozzá" válaszok szerepeltek.

A bolti dolgozók arra a kérdésre, hogy az iskolában tanultak a munka mely területein hasznosíthatók leginkább /a vezetők véleményével meglehetősen összhangban/ a következő válaszokat adták:

- csemege pultnál
- árukezelésnél
- áru ajánlásnál
- pénzkezelésnél

- műszaki berendezések kezelésénél
- áruátvételnél.

A vállalati központokban dolgozók szintén az áruismerettel összefüggő tevékenységet, ezen kívül a közgazdasági, statisztikai jellegű feladatokat említették a leggyakrabban. Az iskolai ismeretek hasznosítása a számviteli területen valamivel kedvezőbb mint az áruforgalmin. A mindennapi gyakorlati munka segítése szempontjából legfontosabbnak értékelt tárgyak rangsorban a következők voltak:

- kereskedelmi ismeretek
- áruismeret
- statisztika
- matematika
- politikai gazdaságtan

A felsőfoku végzettségű vezetők reagáltak a legkedvezőtlenebbül a kérdésre. Többségük szerint: a vállalati gyakorlatra vonatkozó ismeretük hiányosak, elméleti ismereteik egy részére pedig nincsen szükség a napi munkában. Leghasználhatóbbnak kereskedelem-gazdaságtani és pénzügyi-számviteli ismereteiket tartják.

A véleményekhez további adalékokat szolgáltat az a felsorolás, melyet arra a kérdésre kaptunk válaszul, milyen képességekre, tulajdonságokra és ismeretekre van leginkább szükség a kereskedelmi munkában. A legtöbb válaszadó igen sokféle tényezőt megnevezett, ami arra utal, hogy érzékelik

munkájuk sokrétűségét. A megnevezések az említési gyakoriság rangsorában:

- számolási készség
- emberismeret
- szakmaszeretet
- áruismeret
- udvariasság, jó modor
- bánnitudás az emberekkel
- jó beszédkésztség
- türelem, alkalmazkodás
- figyelem
- pontosság
- személyi higiénia
- megbízhatóság
- határozottság
- gyorsaság
- önállóság

A felsorolás több szempontból is érdekes. A válaszok jelentős része olyan követelményre vonatkozik, amely az iskolai oktatásban közvetlenül nem szerepel. Kivétel az áruismeret, valamint a számolási készség és a beszédkésztség. A többi tényezőnél az iskola pozitív, fejlesztő hatása csak közvetetten érvényesül. Szembeötlően erős az érzelmi-morális tényezőknek, és az emberismeretnek, kapcsolatteremtő képességnek tulajdonított jelentőség. A betanítás pedagógiája szempontjából figyelmet érdemel, hogy olyan fontos tényezőket mint gyorsaság, pontosság, személyi higiénia, már meglehetősen kevesen említették.

A vezetők megkérdezése kitért arra, hogy a jelenlegi, nagyobb felelősséggel járó, vállalkozás-szerű működési feltételek mellett milyen vezetői tulajdonságokat tartanak különösen fontosnak.

A leggyakrabban /a válaszadók legalább egyharmada által/ említettek a következők voltak: /gyakorisági rangsorban/

Ismeret, képzettség:

szakmai tájékozottság

gazdaságpolitikai tájékozottság

általános ágazati /kereskedelmi/ tájékozottság

politikai műveltség

közgazdasági szemlélet

Erkölcsei-akarati tulajdonságok:

határozottság, következetesség

szakmaszeretet

Intellektuális vezetői tulajdonságok:

a változó körülményekhez való gyors alkalmazkodás képessége

szervezőképesség

önállóság a döntésekben

új iránti fogékonyság

Szociális tulajdonságok, emberi kapcsolatok:

jó emberismeret

kapcsolatteremtő képesség

a kapcsolatok ápolásának, tartásának képessége.

A rangsorolás önmagában nem ad teljesen reális képet, mert az egyes tulajdonság-követelmény kategóriákban nem azonos említési gyakoriságban fordulnak elő a fontosnak tartott elvárások.

Ha az összes adott válasz százalékos megoszlását tekintjük, a következő képet kapjuk:

Ismeret, képzettségbeli követelmény	38 %
Intellektuális vezetői tulajdonság	30 %
Szociális tulajdonság	19 %
Erkölcsei-akarati tulajdonság	13 %

A szakmai ismereteket a vezetők 73 %-a, a politikai tájékozottságot 48 %-a, a rugalmasságot, változási készséget 46 %-a, a kapcsolatok kiépítésében való ügyességet 42 %-a tartotta nélkülözhetetlenül fontosnak.

Látható, hogy a szakmai biztonság igénye mellett jelentős az érdeklődés gazdaságpolitikai, sőt világgazdasági témák iránt is. A szűkebb szakmai ismeretek mellett nőtt a közgazdasági műveltség tekintélye. Ezenkívül szervezéstudomány, vezetéselmélet, ergonómiai ismeretek, pszichológiai ismeretek és munkajogi ismeretek iránt is fokozott az igény. A kapcsolatteremtés és a bánásmód kérdései szinte minden vezetőt foglalkoztatnak.

A fiatal szakemberek teljesítményének jelenlegi szintje,
fejlődésük jellemzői

A fiatalok önértékelésének fejlődésében jelentős állomás az önálló kereső munka megkezdése, amikor a környezet szűkszerűen határozottabb elvárásokat támaszt az egyénnel szemben, mint korábban a tanulóévekben. Ez a "próbatétel" a pályakezdés sikerétől vagy kudarcától függően megbonthatja az "énkép" addigi egyensúlyát.

"A sikeres pályakezdés megkívánja a választott foglalkozás szerepelvárásainak elfogadását. Azonosulás esetén egyre nagyobb mértékben épülnek be a foglalkozással járó /vagy feltételezetten járó/ adatok az énképbe, és mind nagyobb mértékben tükröződnek a fiatalok önmagukról való megnyilvánulásaiban." Ha a választott szakma szerepelvárásai világosak, egyértelműek, könnyebb a beépülésük, míg, ha kevésbé körülhatároltak, vagy kétértelműek, nehezítik a pályával való azonosulást. /Mohás Livia/

A felmérés során a pályakezdők arról is nyilatkoztak, milyen változással járt az életükben, hogy tanulóból /gyakornokból/ teljes felelősségű dolgozók lettek.

A "felnőttéválás" pszichikus hatása a válaszadók több mint kétharmadánál a "felszabadulás", a függetlenné válás tudata volt, egyenrangúnak érezték magukat felnőtt környezetükkel. A fiatalok kisebb része arról számolt be, hogy "nyomasztónak" tartotta az elvárásokat, nem érzett magában elég önállóságot,

vagy ilyen választ adott: "Nehéz volt megszokni."

A munkahelyi környezet magatartása nem mindig biztató a fiatalok számára. Arra vonatkozóan, hogy munkatársaik hogyan reagáltak, a következő válaszokat adták:

nem változott a magatartásuk, eddig is egyenrangúnak tartottak	19 %
nem változott a magatartásuk, most sem vesznek fel nőtt számba	21 %
egészen más a viselkedésük, sokkal jobb a kapcsolat	38 %
egészen más a viselkedésük, már nem segítenek	22 %

A fiatalok munkatársaival folytatott beszélgetésekből is kiderült, hogy a tanulókat a kollektívák többségében nem tekintik egyenrangú tagnak, irányításukban a tekintélyelv dominál. A kisebb-nagyobb mértékben megnyilvánuló "lekezelés" nem annyira a fiatalok tudásának szól, hiszen a harmadévesek már többnyire teljesértékű munkát végeznek, a szakközépiskolások is megállják a helyüket, hanem egyszerűen a fiatalok korának, a tapasztalatok hiányának, és a magatartásbeli bizonytalanságnak.

Tanuló és pályakezdő éveik során a fiatalok jóval több kritikát kapnak mint elismerést. Igyekezetük nem mindig tükröződik eredményekben, környezetük viszont elsősorban az eredményekre reagál. Mindez a fiatalok amúgy sem erős önbizalmát

csökkenti. A beszélgetések során a pályakezdők önmaguk értékeléséről jórészt azt adták vissza, amit környezetüktől hallottak. Főként munkafegyelmi téren és viselkedésüket illetően nyilatkoztak magukról kedvezőtlenül, /"hanyag", "pontatlan", "nagyszáju", "szemtelen" stb. jelzőket használva/.

Ez még a jó iskolai eredményt elérteknél is így van, sőt náluk néha élesebben jelentkeznek az önértékelési problémák, hiszen a gyengébb tanulók az iskolában már "megszokták" a környezet negatív észrevételeit. A jó tanulók az iskolában "védettebbek", mert ott a tantárgyi teljesítmény áll az értékelés középpontjában. A munkahelyen viszont más az értékrend, olyan személyiségtulajdonságokra van szükség, amit az iskola kevésbé fejleszt, sőt esetleg elmarasztal. Az új követelményeknek való megfelelés kívánsága a fiatalok értékrendjét is bizonytalanabbá teszi.

Az önértékelésnek ezek a problémái nemcsak a beilleszkedésben, hanem a szakmai teljesítmény értékelésében is megnyilvánulnak.

A 12 beválási tényezőben önértékelésre, jelenlegi szintjük megítélésére is megkértük a fiatalokat. Az értékelések nem végzettség, hanem beosztás szerint mutattak eltéréseket. A vezetőbeosztású, /ill. központi irányító munkakörben dolgozó/ fiatalok, akik úgy érzik, már valamit "bizonyítottak", kedvezőbben értékelik teljesítményüket.

A teljesítmény jelenlegi szintjének önértékelése: /maximális pontszám 5./

Hálózati dolgozók

Árűismeret	3,8
Ajánlókézség	3,5
Emberismeret	3,5
Számolási készség	3,7
Beszédkézség, kifejezőkézség	4,1
Az adminisztrációs munkában való jártasság	2,9
Esztétikai érzék /szépérzék, rendszerezet/	4,5
Kézügyesség	3,9
Gyorsaság	3,4
Önállóság a munkában	3,3
A szakma szeretete	4,2
Felkészültség arra, hogy a munkához szükséges további ismereteket elsajátítsa	3,6

Vezetőbeosztásuak

Az irányított területen való gyors tájékozódás	3,8
Szervezőképeség	3,7
Fellépés, tárgyalóképeség	3,9
Az adminisztrációban való jártasság	3,8
Kereskedelmi szakmai ismeret	4,3
Közgazdasági, pénzügyi jellegű tájékozottság	3,4
A munka során szükséges jogi ismeretek	3,2
Vezetéselméleti ismeretek	3,5

Önállóság az irányításban	4,3
Közéleti, politikai felkészültség	4,5
A kapcsolódó szakterületek ismerete	4,2
Könnyedség az emberekkel való bánásmódban	3,6

Összességében a beosztottak 74 %-osra,

a vezetők 77 %-osra

értékelték önmagukat /a maximális 100 %-hoz viszonyítottan/. Ez mindkét kategóriában valamivel magasabb, mint a vezetők értékelése, de nem sokkal tér el az iskolai felkészítés értékelésétől.

A hálózatban dolgozó fiatalok munkájáról a vevők is véleményét nyilvánítottak. A megkérdezett 200 vevőből 122-en inkább idősebb, 78-an inkább fiatal eladónál szeretnek vásárolni. /A vevők életkora - feltételezésünkkel ellentétben - nem játszott ebben szerepet, megoszlottak a preferenciák./ Az indoklások egy része előítéletes valamelyik korosztály iránt, többségük azonban reális észrevételt takar.

A fiataloknál pozitívan értékelt tényezők a vevők részéről:

- gyorsaság
- segítőkészség
- türelem
- kedvesség.

A negatív észrevételek: - bizonytalanság az áruajánlásban
- szükszavuság
- árukezelési ismeretek hiánya
- felületesség.

A vevők többsége úgy látja, hogy a fiatalok igyekvőek, de még gyakran bizonytalanok és elég sokan szóvá tették, hogy "nem tudnak viselkedni" félszegek, vagy túl lezserek, nem köszönnek, nem ismerik a megszólítási módokat, rágógumival a szájukban beszélnek, megjelenésük olykor rendetlen.

A vezetők viselkedés terén általában elégedettek a fiatalokkal, igyekvőnek, alkalmazkodónak látják őket. A vevőkkel való kapcsolatteremtés, magatartási kultúra terén ők is problémákat észlelnek. Hiányolják ennek elsajátíttatását az iskolai képzésben, annál inkább, mert - tapasztalatuk szerint - a fiatalok nagyobb hányada otthonról sem kap ehhez megfelelő eligazítást.

A legtöbb esetben hiányosnak tartják a vezetők a fiatalok munkaszervezési készségét. Ezt sokan az iskolai képzés rovására írják olyan indoklással, hogy "amíg tanulnak mindig a szájukba rágják mit kell csinálni, aztán, ha maguknak kell beosztani a feladataikat, inkább nem csinálnak semmit, várják, hogy valaki szóljon."

Egy másik vélemény: "Az iskolában nem hagynak nekik önállóságot. Mindent együtt csinálnak. Ezért aztán - még egy évi munka után is - párban járnak mindenhová. Ha az egyiket elküldöm a raktárba, hívja a kolléganőjét. Feltölteni csak

kettesben tudnak. Nem elég biztosak magukban. Erre is figyelni kellene."

Végül még egy észrevétel: "Nincs jó munkatempójuk, erre külön nevelni kell őket. Az iskolában több idő jut egy-egy feladatra, itt a boltban viszont nem lehet körülményeskedni."

Munkafegyelmi téren a vezetők közepesen elégedettek. A beosztott dolgozók magatartását valamivel kedvezőbben ítélték meg e téren a felettesek, mint a vezető beosztásuakét. /65 %-os, illetve 40 %-os az "átlagosnál jobb" válaszok aránya./

Kedvező a szakmai perspektíva megítélése is. A fiatalok fejlődőképességét illetően a szakmunkásképző iskolát végzettek felénél, a szakközépiskolások és a főiskolások 2/3-ánál mondtak egyértelműen pozitív véleményt feletteseik, a többiek esetében "átlagosnak" ítélték a fejlődőképességet, negatív véleményt pedig senkiről sem mondtak.

II.

MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉS

Az ember és munkája közötti kölcsönös megfelelés az egyénnek és a társadalomnak egyaránt érdeke. Szocialista viszonyaink között ebben az egyéni és a társadalmi érdek teljes összhangban jelentkezik. "Az én megvalósítás, az egzisztenciateremtés egyetlen, társadalmilag elfogadott módja a társadalmilag hasznos, sikeres munka." /Völgyesy Pál: A pályaválasztási döntés előkészítése/

A helyes pályaválasztás a termelést befolyásoló, gazdasági kihatásu tényező. Ugyanakkor a munkavégzés humanizálásának alapvető feltétele, amely lehetővé teszi az egyéni képességek kibontását, a személyiség kiteljesedését. Ezért a pedagógiai munkában a megalapozott pályaválasztás elősegítése nagy jelentőséggel bír.

Hasonlóan fontos kérdés a pályakezdés megkönnyítése, a munkába álló fiatalok szakmai beválásának és munkahelyi beilleszkedésének biztosítása. Makarenkó írja: "Gyermekeink a dolgozó társadalom tagjai lesznek. Ennél fogva az ő jelentőségük a társadalomban, állampolgári értékük kizárólag attól függ, mennyire lesznek képesek részt venni a társadalmi munkában, mennyire készülnek fel erre a tevékenységre."

Az életpályára való felkészülés a munkahelyre kerüléssel teljesedik ki. Itt kell, hogy kialakuljanak a szakképzettség jobb elsajátításához szükséges jártasságok és készségek, itt fejlődik az egyénnek a közösséghez való viszonya, formálódik erkölcsi, politikai, világnézeti arculata. A sokoldaluan fejlett személyiség kialakítása a munkahelyen továbbfolytatása annak a nevelési folyamatnak, mely az iskola keretei között indult meg. A vállalat elsősorban gazdasági érdekből foglalkozik a munkaerővel, de ezzel a törekvéssel szorosan összhangban kell lennie egy olyan pozitív munkahelyi hatásnak, amely kedvezően formálja a fiatalok személyiségét.

A beilleszkedés kérdéseivel több oldalról kell foglalkozni, hiszen ez az a pályaszakasz, amikor az iskolában megtanultak alkalmazásra kerülnek, és itt dől el, milyen mértékig hasznosítható valójában a tananyag. Ily módon a szakmai és a munkahelyi beilleszkedés tapasztalatai visszajelzést adnak az oktató-nevelő munka számára.

Motivációs tényezők: pályaválasztás
és beilleszkedés

A fiatalok munkábalépésének körülményei pedagógiai szempontból is fokozott figyelmet érdemelnek. Az ifjúságról szóló törvény rámutat az ezzel kapcsolatos munkáltatói feladatokra, de felhívja a figyelmet a fiatalok saját felelősségére, feladataira is.

A fiatalok felelősségtudatának fontos megnyilatkozása a megalapozott pályaválasztás. A munkahelyi beilleszkedés során a pályaválasztás sikerének vagy kudarcának már csak a konkrét eredménye látható, a szakmai és munkahelyi bevételek pedagógiai szempontu elemzése azonban megköveteli a pályaválasztási döntés kialakulásának részletes nyomonkövetését is.

A pályaválasztással kapcsolatban számos kérdéssel kell szembenézni: Mikor és hogyan kell elkezdni a gyermekek előkészítését a pályaválasztásra?

Melyek azok a tulajdonságok, amelyek megkönnyítik a helyes pályaválasztást, és már jóval a döntés előtt kialakíthatók? Ismerik-e a fiatalok a választható pályákat?

Kapnak-e segítséget ahhoz, hogy saját igényeik mellett világosan lássák képességeiket?

Milyen motívumok alapján választják a különféle pályákat?

A motivumok kérdésével több kutató foglalkozik. Hangsúlyozzák, hogy a munkahely- és a pályaválasztásban sohasem egyetlen indíték szerepel, az indítékek egymáshoz való viszonya motiváció-rendszert alkot. A motivumoknak ez a tagozódása akkor kedvező, ha egyértelműen a választott pálya irányába mutat.

A motiváció tudatossága az indítóerők felismerésének világosságát jelenti. Ez önmagában még nem biztosítja a pályaválasztás helyességét, de nagyban növeli annak valószínűségét. A motiváció tudatosságától megkülönböztetjük a motiváció szándékossági fokát, amely az akarat intenzitását fejezi ki. A tudatossági és a szándékossági fokon kívül az indítékekre jellemző hatékonysági fokuk is. A hatékonyságban a motiváció dinamizmusa jut kifejezésre; különbséget kell tenni az indítékek saját dinamizmusa és az egyénektől függő hatékonyság között.

A pályaválasztás szempontjából adekvát és inadekvát motivációkról beszélhetünk. Adekvát az az indíték, amely megfelel a pálya követelményeinek és lehetőségeinek. Vannak semleges jellegű indítékek is, amelyek szinte minden pálya választását indokolhatnák. Ilyen például a munkateljesítmény feletti öröm, amely egyike lehet a munkaerőkölcsöt alapozó indítékeknek.

A pályaválasztás és a későbbi szakmai beválás összefüggéseit vizsgálva a motiváció szempontjából megállapítható, hogy

a szakmai beválás motivációs feltétele az ugynevezett "belső" motiváció, azaz olyan pályaválasztási elhatározás, melynek egyes motivumai a pályaválasztó saját személyiségében gyökereznek, illetve amely az esetleges külső hatásokat is bensőleg igenlő módon dolgozta fel.

A belső motiváció kialakítása érdekében már az általános iskolában, /főként a 6-7. osztályától kezdve/ tudatosítani kell a tanulóknak pályaválasztásuk és pályamegvalósításuk öndeterminációs lehetőségeit, s mindinkább öntevékeny pályakeresésre kell serkenteni őket.

A helyes pályaválasztás nem az egyén egyszeri elhatározása, hanem hosszú folyamatban, számtalan tényező eredményeként alakul ki. A legváltozatosabb tudatos és nem tudatos hatások befolyásolják már az egészen korai gyermekkortól kezdve, melyek közül a társadalmi ráhatásoknak igen nagy a jelentőségük.

A gazdasági-társadalmi tényezők egy része közvetlenül befolyásolja a pályaválasztást /felvételi keretszámok, tanulási költségek, anyagi lehetőségek, az intézmények elérhetősége, kollégiumi férőhelyek, a pályaválasztás intézményes irányítási rendszere, stb./, más részük áttételesen, a szűkebb és tágabb társadalmi környezet példája, tevékenysége által érvényesül.

Az életpályára való előkészület a családi neveléssel kezdődik. A gyermek innen kapja első benyomásait. Ezeknek azért van különösen nagy jelentőségük, mert a kisgyermek érzelmileg erősen kötődik a családhöz és igen fogékony az itt nyert hatások iránt. A családi hatások szerepével foglalkozó szociológiai kutatások hangsúlyozzák, hogy az embert jellemző értékek, magatartások, a másokhoz való viszonyt meghatározó viselkedésminták elsősorban a szülő-gyermek kapcsolatban alakulnak ki. A munkával kapcsolatos első érzelmek a szülők tudatos, vagy éppen nem tudatos szavai, cselekedetei, érzelmi reakciói nyomán formálódnak, és igen mélyek és tartósak lehetnek, amelyeknek a további fejlődésre is nagy hatásuk van. A szülők nevelő szerepükben a társadalom egy részét képviselik, a családi nevelési döntéseket a társadalmi normák és igények irányítják. Ezek a normák és igények a szülők személyiségén átszűrődve formálják a munkábaálló következő nemzedéket.

A család befolyása a későbbi évek során nem csökken. A szülők anyagi és társadalmi helyzete, iskolai végzettsége, műveltsége nagymértékben befolyásolja a pályaválasztást. Mivel egy-egy generáció között általában 20-30 év korkülönbség van, bizonyos szülői ráhatások és a között az időszak között, amikor ezek az utód munkájában, életvitelében realizálódhatnak, jelentős idő telik el. Ily módon a szülői befolyások nem egyszeriek és nem állandóak egy-egy azonos kérdésben - így a pályaválasztás esetében - sem. A gyerekkortól kezdve

mintegy "lerakódnak" a családot folyamatosan érő társadalmi hatások, a családi értékrendben, életmódban stb. bekövetkező változások, amelyek aztán az önállósuló fiatal pályaválasztásában, munkával kapcsolatos elképzeléseiben összegeződve jelentkeznek. A szülők foglalkozása is hatással van a gyermekeik pályairányulására. Néhány foglalkozásnál - ilyen a kereskedelmi munka is - a családi hagyományoknak, szülőkről gyermekekre szálló mesterségeknek különös jelentősége van. A foglalkozás öröklésben a régebbi időben kétségkívül szerepet játszottak anyagi tényezők: a család gazdasági közösség volt, a megélhetést nyújtó üzlet több családtag munkáját kívánta, a szakma elsajátítása már a családon belül adott volt, s ugyanígy a leendő életpálya is.

Ez a hagyomány - gyengülő majd erősödő tendenciákkal - mind máig érzékelhető, dominanciájából azonban vesztett.

Mindenesetre a családi hagyomány szakmaválasztást befolyásoló erejére mutat az a felmérési adat, hogy azoknak a fiataloknak, akik a szülő foglalkozását folytatták, 84 %-a hivatkozott a családi hagyományra, mint a kereskedelmi pálya választását befolyásoló tényezőre. Nem csupán gazdasági megfontolások ösztönzik a szakma folytatását, hanem felhalmozott szakmai tudás, tapasztalat továbbadási, illetve átvételi szándéka is, s ugyanígy a szakma szeretetéből, megbecsüléséből fakadó kívánság, hogy az utód folytassa a családi hagyományokat.

Emellett azonban a gazdasági készítő tényezők erejének csökkenése és a pályaválasztási lehetőségek bővülése folytán korántsem biztos, hogy a gyermekek feltétlenül a családi mesterséget folytatják. A kereseti viszonyok motiváló hatása mellett nagy jelentőségre tettek szert a foglalkozás társadalmi értékeléséből, az egyéni hajlamokból, a munkahelyi körülményekből és a munkahelyi emberi viszonylatokból eredő beállítódások egy-egy életpályának a művelésében.

A pályára nevelésben a szülőnek van a legnagyobb lehetősége. Ő látja legjobban, hogy mivel foglalkozik a legtöbbet, legszívesebben a gyerek, mihez van türelme, mihez ért, miben ügyes és ennek megfelelően tudja érdeklődési körét alakítani, ismereteit bővíteni. Mégsem mondhatjuk, hogy a szülői tanács és irányítás önmagában alkalmas a pályaválasztás kérdésének megoldására. A szülő a választható pályáknak csupán kis százalékát ismeri és azokat is többnyire felületesen. Általában nem rendelkezik kielégítő ismeretekkel a pályák alkati-érzékszervi, képességbeli követelményeiről sem. Az ismert pályákat szubjektíven ítéli meg és saját rokon, illetve ellenszenve alapján befolyásolja gyermekét. Az is előfordul, hogy - a gyermek képességeinek és kívánságainak figyelembevétele nélkül - arra törekszik, gyermeke azt a pályát válassza, amit hajdan ő szeretett volna.

Minden fiatalnak magának kell megállnia a választott pályán. A szülők egy része azonban ebből nem vonja le azt a következtetést, hogy gyermekük - megfelelő irányítással ugyan -

de maga válasszon pályát, hanem ők döntenek helyette. Sok esetben hajlamosak erre a pedagógusok is, akik, ha jól ismerik tanítványaikat, gyakran nagyobb gyorsasággal és biztonsággal mondhatnák ki helyettük a pályaválasztási döntést. Ez az út azonban nem lehet célravezető. Nem várható, hogy egy "kivülálló" döntése indításként önmagában egész életre szóló energiát adhatna. Az inaktivan elfogadott döntést többnyire nem követi aktív cselekvés.

Egy hazai vizsgálat során ^x felmérték, hogy mennyire tartanak ki a tanulók a pályaválasztásban 7. osztályos elképzeléseik mellett, vagyis mennyire érettek a 8. osztályban a pályaválasztási szándékok, milyen régen alakultak ki az elképzelések. Egy év után a tanulók 47 %-a jelentkezett ugyanabba az iskolába, amit az előző felmérésnél megjelölt. Tartósan fennálló indítérendszerrel tehát 14 éveseknél az esetek többségében nem beszélhetünk.

A szülői-pedagógusi-társadalmi segítségnek az adekvát, belső motivációk alapján történő pályaválasztás érdekében a szubjektív igények és objektív lehetőségek viszonyát kell tudatosítani, és ki kell igazítani a pályakivánság-kombinációknak esetleges ellentmondásait, a választott pálya indoklásában, motivációjában jelentkező ellentmondásokat, illetve rámutatni a pálya szempontjából inadekvát motivációkra.

^x

Fővárosi Pályaválasztási Intézet 1974.

A két alapvető tényező a pályaválasztásban a család és az iskola, de emellett még számos külső hatás is jelentkezik. A társadalmi hatások áttételes közvetítése a környezetet alkotó többi személy, - rokonok, ismerősök, kortársak stb. - révén is megvalósul. Igen fontosak azok a hatások, amelyek a tanulót társai részéről érik. Különösen a serdülőkorban a tanulók pályaeértékeléseiben jelentősen megnövekszik az egykoruak, a barátok befolyása.

Mint gazdag információ forrás és erős érzelmi ösztönző tényező, az irodalom is fontos szerepet játszik az ifjúság pályaelőkészítésében. Elterjedtségénél és népszerűségénél fogva igen jelentős az a hatás, amelyet a rádió, a televízió és a film gyakorol. Ezeknek az eszközöknek a befolyása ma még nincsen kellően felmérve, sem kihasználva, pedig lehetőségeik rendkívül nagyok. Különösen a pályaválasztás társadalmi vonatkozásainak tudatosításában, a társadalmi szükséglet és a társadalmi igények, elvárások közvetítésében lehet nagy szerepük. Ugyancsak nagy jelentőségű tájékoztató, bemutató, ismeretközlő funkciójuk is; modellek, példák, eszmények közvetítésében pedig rendkívüli hatásuak.

A stabil belső indítékrendszer és a megfelelő önismeret mellett a helyes pályaválasztás fontos eleme a megfelelő pályaismeret. A pályaismeret feltételezi, hogy a pályaválasztó a fontosabb foglalkozási területek legfőbb sajátosságait ismeri. A foglalkozási ágak száma igen nagy, de ezek többé-kevésbé csoportokba rendezhetők és általános sajátosságaik a fiatalok számára megismerhetők. A pályaválasztáshoz szükséges a

választási lehetőségekről való tájékozottság, valamint annak áttekintése, hogy milyen követelményeket támasztanak és mit nyújtanak az egyes foglalkozási területek.

Az ismeretek hiánya gátló, a választást leszűkítő, esetlegessé tevő tényező. Különösen problematikus azonban, ha az ismeretek hiánya téves elképzelésekkel, hiedelmekkel társul. A kereskedelmi szakmára jelentkező tanulóknál a felvételi vizsgálatokon folytatott beszélgetések mutatják, hogy a pályaválasztók jelentős része irreális elképzeléseket, várakozásokat és igényeket kapcsol tervezett pályájához. Néhány tipikus tanulói megnyilatkozás az élelmiszer eladói szakma választásáról a szakmunkásképző iskolába jelentkezők részéről:

"A kereskedelmi pályáról annyit tudok, amennyit vevőként megfigyeltem. Azt hiszem nem nehéz a munka, főleg sétálni kell a pultok között és figyelni."

"Én nagyon szeretek enni, és gondoltam, ez nekem való hely."

"A szüleim szerették volna, hogy ide jöjjek, mert ők is a kereskedelembe dolgoznak."

"A nővérem is idejárt két éve és neki tetszett."

"Itt szakmát szerezhetek és ha kedvem lesz, majd tovább tanulok."

"Azt hiszem, itt elég jól lehet keresni, és később maszek is lehetek."

"A barátnőm is ide jelentkezett, azt mondta anyukám, nekem is jó lesz, legalább együtt utazunk és vigyázunk egymásra."

/Érdi kislány/

"Óvónő akartam lenni, de oda nem vettek volna fel. Sajnos jobban kellett volna tanulni."

"A tanárnőm ajánlotta, hogy ide biztosan felvesznek. Azt mondta majd meglátom, hogy megszeretem."

A jelentkező tanulóknak csak viszonylag kis hányada /15-20 %-a/ mutat céltudatosságot a pályaválasztásban, mérlegelve képességeit, hajlamait és a szakma perspektíváit. Ők igyekeznek alaposabban tájékozódni a kereskedelmi munka jó és rossz oldalairól, az iskolai követelményekről, a későbbi lehetőségekről. A 14 éves korúak többsége számára azonban felületes és gyakran rosszul általánosított benyomások jelentik a pályainditékot, kiegészítve a család vagy a közvetlen társaskörnyezet ajánlásával, illetve megerősítésével.

Már a munka tartalmára vonatkozóan találkozhatunk téves elgondolásokkal. A fiatalok életkori sajátosságaihoz tartozik, hogy tájékozódásuk során a számukra vonzó, érdeklődést keltő, kedvezőnek tűnő sajátosságokat sokkal jobban megjegyzik és nagyobb jelentőséget tulajdonítanak nekik, az esetleges negatívumokra pedig nem figyelnek fel, nem mérlegelik kellően őket. A munkakövetelmények ismerete mellett gyakran hibás a kereseti lehetőségek, a munkavégzési körülmények, a társadalmi igények ismerete is. Mindez olykor már a szakma elsajátítása során csalódáshoz, lemorzsolódáshoz vezet.

Az életpálya előkészítése szempontjából a serdülőkor a döntő szakasz. Az általános iskola befejezése után a tanulónak döntenie kell tanulmányainak további irányáról, ami ha nem is jelenti feltétlenül egy bizonyos szakma konkrét választását, mindenképpen meghatározza a tanuló életútjának további alakulását. Fontos, hogy erre az időre a tanulók elérjék a pályaválasztáshoz szükséges érettséget.

A pályaválasztási érettség a helyes pályaválasztás legfőbb alapja. "Pályaválasztásra érettnek az olyan tanulót tartjuk, aki képes az elhelyezkedési lehetőségeknek és személyiségének megfelelő pálya meggyőződésből fakadó megválasztására és tevékenységével tudatosan törekszik e pályacél adekvát megoldására." /Rókusfalvy/.

A pályaválasztási érettség alapja az objektív és a szubjektív pályaadatok reális egybevetésének képessége. Nem azonos sem a testi, sem a mentális érettséggel. A pályaválasztási érettség a tanuló egész személyiségének meghatározott fejlettségi állapotát jelenti. Magában foglalja a megbízható pályaismereten és helyes önismereten kívül a személyiség szükségleteinek, vágyainak, érdeklődésének meghatározott irányulását, bizonyos ismeretek és élettapasztalatok meglétét, a meglévő képességek kifejlődésének meghatározott szintjét, az erkölcsi, akaratit tulajdonságok megbízhatóságát is.

A gyermekek különböző életkorban jutnak el az érettségnek erre a fokára. Kedvező esetben kialakul a pályaválasztás korára, de számos felmérés bizonyítja, hogy a fiatalok jelentős százaléka nem elég érett a pályaválasztásra a kellő időben.

Sok nehézséget okoz a fiatalok számára hiányos önismeretük. Érdeklődésük, irányultságuk gyakran kialakulatlan és nincsenek tisztában sem azzal, hogy valamely pálya iránti vonzódásuk mennyire tartós és megalapozott, sem pedig, hogy képességeik és dinamikus személyiségjegyeik mennyire felelnek meg a választott pályának.

A pályaválasztási éretlenség egyik leggyakoribb megnyilvánulása a pályakivánságok irreális volta. A helyes pályaválasztás a társadalom és a népgazdaság igényeinek figyelembevételével történik. A fiatalok jelentős része egyéni elvárásait helyezi előtérbe és nem tesz erőfeszítéseket arra, hogy kivánságait összehangolja a társadalom nyújtotta lehetőségekkel. A népgazdaság minden területen meghatározott létszámú szakemberutánpótlást igényel, és az oktatási intézmények ennek megfelelően vesznek fel tanulókat. A felvételi és elhelyezkedési lehetőségek figyelembevétele nélkül nem beszélhetünk érett pályaválasztásról.

A felmérési tapasztalatok szerint a tanulók jelentős része csak a "választott" pályára koncentrálnak, és amíg ott döntésről nem értesül, kevésbé törődik azzal, hogy mihez kezd, ha

felvétele esetleg nem sikerül. A továbbtanulási jelentkezési lapok két intézmény jelölésére adnak lehetőséget, abból a megfontolásból kiindulva, hogy a választási alternatíva közelebb hozza az egyéni szándékot és a társadalmi lehetőséget. Számos tanuló azonban nem él ennek előnyeivel, nem mérlegel, mert nem is hiszi igazán, hogy a másodiknak jelölt pálya komolyan szóba kerüljön az életében.

A választások bizonyos megalapozatlanságára vall az is, hogy gyakran igen eltérő pályákat jelöl meg egy-egy tanuló. /Az eladói mellett varrónő, stb./ A döntés felületesége mellett ez azt is mutatja, hogy nincs kialakulva még az érdeklődés iránya sem. A stabil pályaérdeklődés kifejelesztése ugyanakkor rendkívül nagy jelentőségű, mert ennek alapján lehetséges leginkább az egyéni pályaelképzelések és a társadalmi szükségletek összehangolása. A széles érdeklődési kör egyben a pályaérdeklődés nagyobb befogadóképességét is jelenti, ami lehetővé teszi, hogy az egyén saját irányultságát a népgazdaság által megszabott mennyiségi és minőségi elvárásokkal összehangolja, ne rögződjön egy foglalkozáshoz, hanem érdeklődési körén belül mozogva megtalálja a társadalmilag is reális életpályát.

A kereskedelmi pálya iránti általános érdeklődés vizsgálatára egy kiegészítő felmérés foglalkozott a pályaválasztás előtt álló 14 és 18 éves fiatalok körével, megkérdezve a szülőket is. A felmérés a pályaválasztást befolyásoló té-

nyezőkre és a pályaelvárásokra irányult elsősorban, vizsgálta a fiatalok érdeklődését, informáltságát és azt a szubjektív értékrendet, mely a pályaválasztási döntés kialakításában szerepet játszott.

A pályaválasztási döntés szilárdsága és megalapozottsága a vizsgált korcsoportokban természetesen mutatott bizonyos eltéréseket, de általában azt mondhatjuk, hogy csaknem valamennyi fiatalra jellemző a bizonytalanság, a döntés halogatása, illetve folyamatos módosítása, az utolsó pillanatig.

A végzős általános iskolások döntően az utolsó évben alakítják ki pályaválasztási elképzeléseiket. A felmérés időpontjában /október/ a következők voltak az eredmények:

még nem döntött 29 %

nem végleges elképzelése van 55 %

véglegesen döntött 16 %.

Ugyanerre vonatkozóan a középiskolásoknál az alábbi válaszokat adták:

még nem döntött 24 %

nem végleges elképzelése van 48 %-nak

véglegesen döntött 28 %.

Ez nem jelenti azt, hogy a tanulókat nem foglalkoztatja a pályaválasztás kérdése, de viszonylag kevés a rendelkezésükre álló pályaismereti információ, ezért az újabb és újabb benyomások elképzeléseiket ismételten módosítják.

Mindkét korosztályra jellemző - bár természetesen nem egyformán - bizonyos irrealitás a döntés kialakításában. Sokan nem veszik figyelembe a felvételi és elhelyezkedési lehetőségeket, és azt sem, hogy képességeik milyen pályára teszik alkalmassá őket. Különösen a fiukra jellemző ez, a lányok pályaeérdeklődését valamivel nagyobb realitásszint jellemzi, és könnyebben is kötnek pillanatnyi kompromisszumot, viszont "makacsabbak" a távlatokat illetően.

A tanulók válaszai, mi keltette fel érdeklődésüket a választott pálya iránt, honnan szereztek ismereteket: /Az említés gyakorisága szerinti sorrendben./

általános iskolások:

szülői ajánlás

hallomások rokonoktól, ismerősöktől

saját közvetlen tapasztalatuk /pl. alkalmi munka, látogatás,
megfigyelés/

szervezett pályairányítás

pedagógus tanácsa

tömegkommunikációs eszközök, olvasmányok

Középiskolások:

hallomások rokonoktól, ismerősöktől

szülői ajánlás

saját közvetlen tapasztalatuk /pl. nyári munka/

szervezett pályairányítás

tömegkommunikációs eszközök, olvasmányok

pedagógus tanácsa

Az információforrásokat áttekintve feltűnő, hogy a szervezett tájékoztatás kissé háttérbe szorul. Nem érvényesül kellően a pedagógusi irányítás sem. A pedagógusi tevékenység elsősorban a tájékoztató anyagok továbbítására, látogatások szervezésére és néhány osztályfőnöki órára koncentráلódik. Maguk a pedagógusok úgy nyilatkoztak, hatékonyabb tevékenységüket elsősorban az korlátozza, hogy nem elég részletesek pályaismereteik. Tanácsadási tevékenységük tehát elsősorban a beiskolázási lehetőségekre szűkül, de kevésbé tudnak felvilágosítást adni arra vonatkozóan, hogy az iskolák elvégzése konkrétan milyen munkatevékenységekre, munkakörökre, elhelyezkedésre ad lehetőséget, mi a foglalkozás tartalma, milyenek a munkakörülmények, stb. Ilyen téren döntően a kapott propaganda anyagokra tudnak támaszkodni.

A felmérésből kitűnt, hogy a szülői irányításnak döntő szerepe van a pályaválasztásban. A befolyásolásra való törekvés foka a szülőknél, a megkérdezett mintában:

- cca 12 % nem érdeklődik gyermeke pályaválasztása iránt, a tájékoztatást, illetve tájékozódást, valamint a döntést az iskolára és a gyermekre hagyja,
- cca 36 % rábizza a gyermekre, hogy önállóan döntsön, de meghallgatja és segít neki elképzelései megvalósításában,
- cca 52 % intenzíven foglalkozik gyermeke pályaválasztásával, és erősen befolyásolni kívánja azt.

A döntés kialakításában alapvető szerepük van szubjektív tényezőknek, az egyéni értékrendnek, mely meghatározza,

hogy a pályaválasztó milyen belső igényeit akarja kielégíteni jövőendő munkahelye megválasztásában.

A tanulók válaszai arra vonatkozóan, hogy pályaválasztási elhatározásuk kialakításakor mi volt a legfontosabb számukra: A válaszok rangsora /zárójelben a helyezési szám/:

általános iskolások:

megfeleljen egyéni igényeinek, elképzeléseinek	/1,40/
találkozzon szülei jóváhagyásával	/2,65/
találkozzon a pedagógus helyeslésével	/3,90/
általános társadalmi megbecsülésnek örvendő pálya legyen	/3,95/
jó kereseti lehetőséget biztosítson	/4,05/
találkozzon az ismerősök, barátok elismerésével	/5,05/

középiskolások:

megfeleljen egyéni igényeinek, elképzeléseinek	/1,25/
jó kereseti lehetőséget biztosítson	/2,70/
általános társadalmi megbecsülésnek örvendő pálya legyen	/3,20/
találkozzon a szülők jóváhagyásával	/3,90/
találkozzon az ismerősök, barátok elismerésével	/4,10/
találkozzon a pedagógus helyeslésével	/5,85/

A felmérés kitért arra is, milyen munkavégzési, elhelyezkedési jellemzők vonzóak a fiatalok számára. Ezek ténye-

zőit csoportosítva a következő rangsorokat kaptuk:

általános iskolások:

1. szociális elvárások /társas kapcsolatok/
2. önérvényesítési igények
3. komfort-igények
4. izlésbeli preferenciák
5. intellektuális elvárások
6. presztizs-elvárások

középiskolások:

1. szociális elvárások /társas kapcsolatok/
2. önérvényesítési igények
3. presztizs-elvárások
4. komfort-igények
5. intellektuális elvárások
6. izlésbeli preferenciák

A szociális elvárások mindkét korcsoportnál az első helyen szerepeltek. Lányoknál különösen nagy igény jelentkezik ilyen téren. Elsődleges összetevője magára a munka jellegére vonatkozik, ilyen megfogalmazásokban: "sokféle embert látni", "emberek között lenni". Mélyebb kapcsolati igényeket jelez az "emberekkel foglalkozni" kívánság. A megkérdezett lányok 25-30 %-ánál kifejezetten olyan igény jelentkezett: "másokon segíteni, tanácsot adni".

Az általános iskolás korosztálynál jelentős vonzerőt képvisel az emberekkel való foglalkozás tényében maga a kapcsolatteremtés módja, az eladó-vevő viszony, a kulturált viselkedés gyakorlása, illetve követelménye /különösen leányoknál/. A munkatársi kollektiva milyenségére vonatkozó igényekkel általános iskolásoknál alig találkozunk, középiskolásoknál viszont már jobban előtérbe kerül ez a szempont, bár a konkrét elképzelések még meglehetősen kialakulatlanok. /"Rendes kollegák", "Lehetőleg fiatalok", stb./

Az önérvényesítés igénye felső tagozatos kortól egyre fokozottabban jelentkezik. Fő tényezői:

- az iskolában tanultak hasznosítása,
- szerzett ismeretek hasznosítása, /pl. nyelvtudás/
- egyéni képességek, jó tulajdonságok hasznosítása, /pl. kezűgyesség, mozgékonyság, ötletesség/.

Az önérvényesítéssel kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy bár erősen jelentkező törekvés, nem kapcsolódik mindig megfelelő önismerethez, még középiskolásoknál sem.

Izlésbeli preferenciák az életkorral csökkenő arányban érvényesülnek, ami a realitásszint növekedésével, és a kompromisszumra való hajlandóság kialakulásával függ össze. A csökkenő arány ellenére ezek az elvárások igen intenzíven jelentkeznek, elsősorban mint az előtérbe helyezett lehetőségek, realitások mögött meghuzódó vágyak, távlati célok.

A leggyakoribb igények:

- nem helyhez kötött munka
- bizonyos önállóság a munkafeltételekben

- speciális érdeklődés kielégítése
- kedvelt anyagokkal, tárgyakkal való foglalkozás, stb.

A komfort igények lényeges szerepet töltenek be a pályaválasztási elképzelésben. Ennek elsődleges tényezője a munkakörnyezet milyensége. A munkakörülményekre vonatkozóan igen jelentős elvárásokkal találkozunk:

- tiszta, szép környezet
- tisztán, csinosan lehet járni
- nem kell piszkos munkát végezni
- egészséges munkahely
- nem kell nehéz munkát végezni

Feltűnő, hogy a munkakörnyezetre vonatkozó elvárásokban előtérbe kerülnek a külsőségekre irányuló igények /esztétikus munkakörnyezet, csinos ruha, stb./, s a tényleges kényelem igényei háttérbe szorulnak. Elsősorban az általános iskolásokra jellemző ez, de még a középiskolások is nagy jelentőséget tulajdonítanak a munkahely esztétikumának, "elegáns" voltának.

A presztizsre vonatkozó igények szintén olyan csoportot alkotnak, melyek az életkor növekedésével fokozottan előtérbe kerülnek. Változást figyelhetünk meg a presztizs-összetevők értékelési rangsorában is. A két fő elem a társadalmi megbecsülésre és az anyagi elismerésre irányuló elvárás. Általános iskolásoknál a társadalmi megbecsülésre vonatkozó igény érvényesül jobban - bár nem túl erősen: számos más igény megelőzi. Itt az anyagi elvárások még eléggé kialakulatlanok, a tanulók egy részének alig van elképzelése

az általa választott pályán előforduló kereseti lehetőségekről. Feltűnő, mennyire megváltozik ez a középiskolás évek végére. A várható kereset nagymértékben befolyásolja az egész pályáról alkotott értékitéletet. Jelentősök maradnak ugyanakkor a társadalmi megbezsülésre irányuló igények is.

Az intellektuális elvárások szűkebb körűek, de a tanulók meghatározott rétegénél erősen érvényesülnek. Az ezzel kapcsolatos leggyakoribb igények:

- Változatos munka. Lehetőleg fizikai és szellemi munka egyszerre; nem gépies, hanem figyelmet és szellemi erőfeszítést igénylő, többféle feladat ellátást igénylő munka, stb.
- Újszerű munka. Elsősorban felfutó, távlatokkal rendelkező munkalehetőségek iránti érdeklődésben mutatkozik, általában a fejlődést igénylő, korszerű eszközökkel dolgozó munkahelyek iránti vonzódást jelenti.
- Alkotó jellegű munka. Itt a vonzerő az egyéni elgondolások megvalósításának lehetősége, a munkavégzés önállósága, a kézzel fogható eredmények tudata.

Ezek a motivumok általában a jobb tanulmányi eredményt elért, továbbtanulni kívánó fiatalok körében jelentkeznek, és náluk gyakran elsődleges indítékként szolgálnak a pályaválasztásnál. Többé-kevésbé azonban minden tanulóra jellemző a változatosság iránti vonzódás.

Érdemes kitekinteni a szülők által megállapított rangsorra, mert ez sok tekintetben eltér gyermekeik véleményétől. A szülők szempontjai, melynek alapján gyermekük pályaválasztását befolyásolni kívánják, a következők:

- megfelelő kereset,
- "biztos" megélhetés,
- felvételi és elhelyezkedési lehetőség,
- a gyermeknek kedvére való pálya,
- társadalmilag megbecsült pálya,
- jó munkakörülmények, stb.

A szülőknél a realitás-igény messze megelőzi az egyéb szempontokat. Elsődleges indítékuk, hogy a gyerekek "biztos kenyér legyen a kezében", és ennek megfelelően jelentkeznek a keresetre vonatkozó igényeik is. A szülők többsége nem kiemelkedő, hanem biztos, jó keresetet kíván gyermekének. Ennek a feltételnek gyakran a gyerek egyéni kívánságait, igényeit is alárendelik, és lebeszélő vagy rábeszélő "akciókat" folytatnak, hogy az általuk helyesnek tartott pályaelképzelés megvalósuljon. Ugyanakkor a kitűzött határokon belül szívesen figyelembe veszik a gyermek érdeklődését, hajlandóságát, és törekszenek arra, hogy kedvet csináljanak a választott pályához. A társadalmilag megbecsült munka iránti igény a szülők iskolai végzettségével arányosan nő. Alacsonyabb iskolai végzettségű szülőknél viszont nagy jelentősége van annak, hogy milyenek a végzendő munka körülményei.

A pályaválasztási indítékok és a választott pályához fűződő kapcsolatok nem statikusak, nem zárulnak le a pályaválasztási döntéssel, hanem a beilleszkedés folyamatában tovább fejlődnek, alakulnak. A kereskedelmi munkához való vonzódás motivumainak feltárására érdemes összevetni a pályát frissen választók és a pályán már néhány éve dolgozók indítékait. /Szakközépiskolában tanulók és a szakmájukban 3 éve dolgozók nyilvánítottak véleményt./

Minden megkérdezettnél a pálya általános sajátosságai /mozgást igénylő munka; közösségben végzendő feladat; emberekkel lehet foglalkozni, stb./ álltak az indítékok élén.

A pályaválasztóknál ezután így alakult a sorrend:

- a pálya közmegítélése /a közvetlen környezet befolyása és az általános társadalmi felfogás hatásai/
- a munkavégzés környezete, munkakörülmények, időbeosztás
- kereseti lehetőségek, perspektívák
- a pályaválasztó képességeivel való összhang
- a munkafeladat iránti vonzódás, konkrét szakmai érdeklődés.

A pályán néhány éve dolgozók indíték-rendszere ettől lényegesen eltért:

- a munkafeladat iránti vonzódás, konkrét szakmai érdeklődés
- anyagi és előmeneteli perspektívák
- a munkavégző képességeivel való összhang
- a munkavégzés környezete, munkakörülmények, időbeosztás
- a pálya közmegítélése.

Látható, hogy az indítékrendszer ugyszólván megfordult. A 24 választási lehetőséget /indítékot/ tartalmazó jegyzék a választások számát nem korlátozta, mivel bizonyos mértékig ez is jellemzi a válaszadót. Általában azt mondhatjuk, hogy a túl kevés indíték a hiányos pályaaazonosulás, a túl sok megalapozatlanság, a kiforratlan érdeklődés jele. A pályaválasztóknál a két szélsőség jóval nagyobb gyakorisággal fordult elő.

A szakmát még tanulóknál az ötletszerű, előzetes rákészülés nélküli pályaválasztás viszonylag magas arányu volt. A jelöltekkel folytatott beszélgetési tapasztalatok is mutatták, hogy sokan jöttek hallomásokra támaszkodva, kissé próba-szerencse alapon választott szakmájukba. Ebből adódóan a munka jellegéhez kapcsolódó indítékok várakozásaikban kisebb szerepet játszottak, és általánosabb szempontok /"tisztá munka", "érdekes" munka stb./ befolyásolta őket.

Nemek szerint differenciálva ugyancsak mutatkoznak eltérések a pályaválasztási folyamatban. A lányok indíték-aránya összességében alacsonyabb mint a fiuké /mintegy 20 %-kal alacsonyabb/. Az egyes pályamotívumok választási tendenciái között ugyancsak mutatkozik némi különbség. A lányoknál a munka "humán" jellege iránti vonzódás kifejezetten erős, és nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a pálya általános társadalmi megbecsülésének. A fiuknál a technikai-szervezési érdeklődés jellegzetesen megnyilvánul és valamivel jobban érdeklődnek a kereseti és az előmeneteli lehetőségek iránt. A lányok "praktikus" előrelátása az elhelyezkedési lehetőségek gondosabb mérlegelésében nyilvánul meg.

A pályaválasztási és a munkahelyválasztási indítékok nem minden esetben határolhatók el élesen, mivel az egy-egy munkahely iránti pozitív előzetes beállítódások eleve befolyásolhatják a pályaválasztást. Ez főként a kevesebb elhelyezkedési lehetőséget kínáló vidékeken, illetve a vonzó, jó hírű vállalatoknál jellemző /a kereskedelemben ilyen a Skála és a Csemege is/, másrészt viszont a szakma iránti vonzalom sok esetben kézenfekvővé teszi bizonyos munkahelyválasztását. Az alapfelmérésben szereplő 210 fiatal esetében a pályaválasztási elhatározás indoklása a következő képet mutatja: /Egy-egy fő több indítékot is jelölt./

elképzelései alapján érdekesnek, vonzónak tartotta	64 %
szülei, rokonai ajánlották	27 %
ismerős tanácsolta	18 %
itt adódott továbbtanulási lehetőség	17 %
a gyakorlatból már ismerte	16 %
másutt nem sikerült a felvétele	16 %
megfelel képességeinek	10 %
tanára javasolta	6 %
tiszta, könnyű munka	5 %
megbecsült szakma	4 %
anyagilag előnyös pálya	4 %
vonzó a kereskedelem sajátos környezete	4 %
egyéb	2 %

A válaszok zöme az általános megfogalmazásu "érdekes, vonzó" pályaképzet körébe esik, magába olvasztva számos egyéb külső

indíttatást. A motívumok jelentős aránya valamilyen módon a munka jellegéhez is kötődik, egybevágva a pályaválasztási döntésben szerepet játszó azon fő elhatározással, hogy a munka "megfeleljen az egyéni igénynek, elképzelésnek". A külső befolyásoló tényezők számbavételénél az érdemel figyelmet, hogy közvetlen pedagógiai ráhatást a 210-ből mindössze 13 fő észlelt olyan mértékben, hogy külön is jelezte azt.

A motivációk alakulásának folyamatában történő vizsgálata érdekében a következő kérdés arra vonatkozott, mennyire tartják sikeresnek a megkérdezettek pályaválasztásukat, a szakmáról való ismereteik mai birtokában jónak tartják-e döntésüket.

A fiatalok 62 %-a teljes mértékben,

25 %-a részben elégedett pályaválasztásával,

13 %-a úgy érzi, tévesen választott.

A válaszadók többsége azzal indokolta elégedettségét, hogy szereti munkáját. Kiemelték annak érdekességét, változatoságát, az emberekkel való foglalkozás örömét, főként a pozitív vevői megnyilatkozásokat. Ez az indoklás a szakmában eltöltött idővel arányosan nő. Függ a pályaválasztási elégedettség a beosztástól is: a vezetők mintegy 30 %-al nagyobb arányban tartják sikeresnek pályaválasztásukat, a szakmaszeretetre való hivatkozás pedig kétszer akkora körükben. Ez összhangban van az iskolai végzettséggel is: legjobban a felsőfoku végzettségűek szeretik jelenlegi munkájukat.

A szakmával, illetve a pályaválasztással kapcsolatos leggyakoribb negatív megállapítások a következők voltak:

- más pályára szeretett volna menni, ez a munka csak kényszerű megoldás számára;
- hiányzik a munka társadalmi megbecsülése;
- nagy az igénybevétel.

A szakma iránti beállítódás tükröződik azokban a válaszokban is, melyet arra a kérdésre adtak a fiatalok, hogy minek tekintik jelenlegi munkájukat:

kényszerű kereseti lehetőségnek, melyet szívesen abbahagyna	3 %
kötelességnek, mely az élet természetes velejárója	14 %
éppen neki való, szereti ezt a munkát	38 %
nem teljesen elégedett, de azért nem akar pályát változtatni	31 %
elégedetlen, elvágynak a szakmából	14 %

Ezek az arányok a pályaválasztással való elégedettségnél valamivel kedvezőtlenebb képet mutatnak. A konkrét munka megítélésénél megnőtt a csak részben elégedettek száma. Azok a rákérdezések tapasztalata szerint a nagy igénybevétel és a kedvezőtlennek tartott munkaidőbeosztás.

A munkafeladatokkal való elégedetlenség kiugróan nagy a szakmunkásképző iskolát végzetteknél. /Mintegy kétszerese a többiekének./ Ennek első jeleivel már a felvételre jelentkező tanulóknál találkozunk: sok közöttük, aki "2. helyen"

jelölte a kereskedelmi pályát és hiányos pályaismerettel jön a kereskedelembe. A tanulóévek alatt többségük általában felfedez valamit a szakma szépségéből, de igazi kötődésük nem mindig alakul ki. Még a végzettek jelentős része is úgy nyilatkozott, hogy "idegesítik" a vevők, mert

- sokat beszélnek
- nem tudják mit akarnak
- csak összeturják az árut
- nem hiszik el, ha nincs valami, stb.

A munka legtöbbjük szerint nehezebb, mint várták, a váltott műszak fárasztó, az erkölcsi megbecsülés kevés. Az árucikkről, amivel foglalkoznak, viszont többségük kedvően nyilatkozott, és értékeli a munka változatosságát, a környezet élénkségét is.

A véleményekben szerepet játszik az a tény, hogy a változatosabb munkaköri lehetőség és az előmeneteli perspektíva a vállalatoknál az esetek zömében legalább érettségéhez kötött, így a szakmunkásképző iskolát végzettek bizonyos vonatkozásban hátrányosabb helyzetben vannak.

A munkába való általános beilleszkedés
és az életkori sajátosságok

A pályaválasztás aktusa csupán kezdetét jelenti a pályára való előkészületnek. Utána meghatározott tanulói idő következik, amely alatt a jelölt elsajátítja a pálya műveléséhez szükséges elméleti és gyakorlati ismereteket. Ebben az időszakban az ismeretek bővülése és a képességek fejlődése mellett az egyén és a pálya további közeledése, a pályával kapcsolatos pozitív emóciók gyarapodása a jellemző. A munkatevékenység megkezdése után a legfőbb feladat a beilleszkedés, a munkafeltételekhez való alkalmazkodás, az emberek közötti kapcsolatok szabályozása, valamint a szakmai fejlődés további tendenciáinak kialakítása.

A munkához való kapcsolódás a munkahely megválasztásában jut kifejezésre. A munkahely nyújt lehetőséget arra, hogy a fiatal a munkával kapcsolatos elképzeléseit megvalósíthassa, erkölcsi-szakmai elvárásait kielégíthesse. A pályaválasztási indítékok mellett a felmérés tanulmányozta az elhelyezkedési indítékokat is. Arra a kérdésre, hogy miért jelenlegi munkahelyüket választották, a következőket felelték a fiatalok: /Egy-egy fő több indítékot is jelölt./

rokona, ismerőse ajánlotta	31 %
itt volt tanuló	28 %
érdekesebbnek tartotta más helynél	26 %
vonzotta a vállalat hírneve	13 %

kedvezőek a munkavégzés körülményei	12 %
modernebb, színvonalasabb, mint más helyek	11 %
itt volt éppen elhelyezkedési lehetőség	10 %
jó a kereset	8 %
jók az előmeneteli lehetőségek	7 %
egyéb	5 %

Vizsgáltuk, hogy az iskolai végzettség szintje befolyásolja-e a munkahelyválasztást. Egyetlen ponton mutatkozott ilyen összefüggés: a felsőfoku végzettségűeknél a munkahely érdekessége, dinamizmusa jelenti a vonzerőt az esetek 75 %-ában.

A pályakezdőkkel folytatott egyéni megkérdezések /interjúk/ tapasztalatait is figyelembe véve elmondhatjuk a munkahelyválasztási indítékokról azt, hogy abban a szakmai elvárások és a képzettségnek megfelelő munkakör lehetősége játszanak fontos szerepet, továbbá olyan "komfort" tényezőknek van jelentősége - az anyagi igények kielégítésén túl, - mint a munkahely közelsége, a kedvező munkaidőbeosztás, az esetleges juttatások.

Az egyénnek megfelelő szakma- és munkahelyválasztás csak alapja, de nem biztosítéka a sikeres pályamegvalósításnak. Nagy a jelentősége a munkahelyen tett első lépéseknek, a szakmai és a közösségi beilleszkedésnek.

A megkérdezett fiatalok több mint háromnegyedének /78 %-ának/ első munkahelye a jelenlegi.

Második munkahelye 14 %-uknak, harmadik 6 %-uknak és csak 2 %-uknak volt ennél több munkahelye eddig.

Az első munkahelyesek magas aránya arra hívja fel a figyelmet, hogy a vállalatnak igen komoly felelőssége van a munkába való bevezetés terén.

A pályakezdők beilleszkedésének vizsgálatánál figyelembe kell venni a korosztály általános életkori sajátosságait. Tekintve, hogy éppen ez a kor rendkívül bonyolult, sőt el-
lentmondásokkal teli, feltétlenül mérlegelő és rugalmas magatartást igényel a munkahely részéről.

Az új környezetbe való sikeres beilleszkedés kedvező feltételeket teremt a hivatástudat, a szakmai érdeklődés megszilárdulása számára. Ha azonban a beilleszkedés nem sikerül, az eredetileg rokonszenves pálya is taszító lehet, a fiatalban - a közvetlen munkahelyi benyomások miatt - belső ellenállás bontakozhat ki a kereskedelmi munka iránt. Vannak könnyebben és nehezebben illeszkedő, alkalmazkodó fiatalok, és az utóbbi típus főként ha tétova, gátlásos, több figyelmet és tapintatot igényel a megszokás időszakában.

A légkör, a személyi környezet hatására a pályakezdő készségei, képességei mutathatnak emelkedő tendenciát, - ez a szakmai beilleszkedés szabályos, elvárt eredménye - de maradhatnak azonos szinten, sőt vissza is fejlődhetnek. Nem

egy esetben lesz a fiatalok hiányos beválásának a forrása bánásmódbeli tévedés, amely a szakmától történő elidegenedéshez, gyakran a szakma elhagyásához is vezethet.

A fiatal alakuló, formálódó személyiségében is kitörölhetetlen nyomot hagy a munka világában szerzett, elvárásait megcáfoló élménysorozat, és szakmai kapcsolatai egész életére helytelen irányba terelődhetnek.

A szakmai utánpótlás biztosításában nem elegendő, ha a kiválasztás és a motiváció pozitív. A gyengébb képességű, vagy pályaindítéku fiatal jó légkörben, jó kollektívában a szakmai fejlődés területén utolérheti, sőt felülmúlhatja azt, aki jobb képességű, de nem megfelelő munkahelyi klimában, pszichológiailag fárasztó környezetben kénytelen dolgozni.

A beilleszkedés folyamatos, nem egyoldalu és nem passzív folyamat. A hatások mindig átszűrődnek a pszichológiai feltételeken, egységet képezve a fiatal személyiségével. A kialakult személyiségjegyek visszahatnak, szabályozzák a beilleszkedést.

A szakmunkásfiatalok munkábalépéskor még csak 17-18 évesek, s személyiségük fejlettsége, érettsége többnyire nem éri el a felnőttek átlagos fejlettségi szintjét. Ebből a fejlődésbeli ellentmondásból következik, hogy bár a fiatalok elvárják

környezetük teljes értékű felnőttek tekintse őket, döntéseikben, problémáik megoldásában azonban nem képesek mindig a teljes önállóságra, s éppen a felnőttek, a munkahely segítségét igénylik.

A pályakezdő fiatalok társadalmilag nem egy homogén csoport, különböző rétegekre tagolódnak. A kezdők rétegződését elsősorban szakképzettségük, illetve az annak megszerzését biztosító iskolatípus határozza meg. Erősen differenciál maga a konkrét munkahelyi valóság is. A pályaválasztás és a munkahelyi beilleszkedés problémakörét gyakran csak a fiatalok eléggé szűk rétegére tartják érvényesnek, és csak bizonyos képzettségi szinten felül ismerik el jogosnak a speciális foglalkozás igényét.

A beilleszkedés sajátos pszichológiai problémákat vet fel. Az ember életében 17-24 éves kora között sok fontos változás történhet; tanulmányait befejezi, megkezdődik a családtól való elszakadása, esetleg saját családot alapít. Ugyanebben az időben lép be a "munka világába" és kezdi el pályája kiépítését. A fiatalok egy része a munkábalépéssel egyidejűleg kikerül a szülők és az iskola eddigi, viszonylag szigorú ellenőrző-nevelő hatása alól.

A társadalmi státus megváltozása az egyik tényező, ami a fiatalok viselkedését befolyásolja. Bár a szakmai gyakorlatok részben felkészítették őket az önálló munkára, a képzés időszaka mégis egy zártabb egység volt, amely csak részben kapcsolódott a valóságos munkatevékenységhez. /Különösen érvényesek

ezek a megállapítások a felsőfoku végzettségűekre, ahol a felkészülés ideje meghosszabbodott./ Ez a zártabb légkör a munka vonalán is torzítja valamelyest az elvárásokat, sok fiatalnál okoz problémát, hogy az iskolában kiépült várakozások és a tényleges munkavégzési gyakorlat között kisebb-nagyobb diszharmónia mutatkozik. Mindez találkozva a fiatalok fokozott kritikai érzékével, kezdeti konfliktusokhoz is vezet a beilleszkedésnél.

Az alapvető tevékenység megváltozásán túl /a tanulásról a munkára/ a környezet, a tevékenységi közeg megváltozásának is fontos szerepe van a fiatalok életében. A munkahely olyan rendet és viselkedésbeli alkalmazkodást kíván, ami meghaladja a fiatalokkal szemben addig támasztott követelményeket, és azokat az élettapasztalatokat, amelyek szerint addig viselkedésüket irányították. Ez még a fegyelmezett, jó kapcsolati készségű, közösségi érdeklődési fiatalok esetében is így van, hiszen megváltozik a helyzet, amelyhez igazodva tevékenykedniük kell.

Míg a pályakezdő az iskolában kortársai között élt döntően és az osztályközösség normái befolyásolták, a munkábaállással heterogén kompozitumú közösségbe és kevésbé egyértelmű normák közé kerül. Ez gyakran hozza olyan helyzetbe, hogy bizonytalan a tanúsítandó magatartást illetően, és néha senki sem közli vele, hogy helyesen jár-e el vagy sem, azaz hiányzik az iskolában megszokott, rögtön és egyértelműen nyilvánított megerősítés avagy elítélés. Ráadásul

ebben a kezdetben idegenszerű környezetben fokozott teljesítményt kívánnak tőle, ilyen vonatkozásban már felnőtteknek tekintik.

A beilleszkedésnek ezeket a pszichikus problémáit a fiatalokkal foglalkozók általában csak ritkán tudatosítják, s inkább csak ösztönösen vagy saját hasonló emlékeik alapján próbálják magukat beleélni helyzetükbe.

Az egyik leggyakoribb konfliktusforrás ezen a téren a felmérési tapasztalataink szerint a tulzott általánosítás mindkét fél részéről. A pályakezdők több mint fele, a vezetők egyharmada jelzett generációs problémákat a kollektívában, illetve azt, hogy a korcsoportok elkülönülnek.

Éppen a közegváltozás folytán keletkezett feszültség csökkentésében játszhat szerepet és biztosíthatja a váltás folyamatosságát az ifjúsági szervezet, olyan támaszt adva a fiatalnak, ahol a hasonló korúak közötti vélemény- és tapasztalatcsere elősegíti a gyorsabb beilleszkedést. Sajnos az idevágó tapasztalatok nem kedvezőek, kevés fiatal nyilatkozta, hogy /az egyébként eredményesen működő/ KISZ szervezettől segítséget kapott.

Arra vonatkozóan, elégedettek-e a segítséggel, amelyet a beilleszkedéshez kaptak, a következőket válaszolták a fiatalok:

A vezetők részéről kapott segítséggel:

elégedett	59 %
részben elégedett	28 %
nem elégedett	13 %

A kollégái részéről kapott segítséggel:

elégedett	61 %
részben elégedett	34 %
nem elégedett	5 %

A társadalmi szervek részéről kapott segítséggel:

elégedett	35 %
részben elégedett	38 %
nem elégedett	27 %

A beilleszkedés segítésének fontos eleme a megfelelő tájékoztatás. Az első munkahelyre érkező fiatalok a következő kérdések iránt érdeklődtek leginkább:

- a végzendő munkafeladatok
- az általános vállalati célok
- a közvetlen munkatársak milyensége
- az anyagi megbecsülés
- a szociális juttatások
- a vezetők milyensége
- a munkakörülmények
- a vállalati társadalmi élet.

Ehhez képest a kezdeti információik meglehetősen szűkösek. A munkahelyi vezetők kezdetben csupán néhány döntő szempont tisztázását tartják szükségesnek:

- kik lesznek a fiatal közvetlen munkatársai
- ki lesz a közvetlen felettese
- mi a meghatározott feladata az adott munkahelyen
- ezért mennyi kezdő keresetet várhat.

A pályakezdő fiatalokat legkevésbé a következő kérdésekről tájékoztatják a felmérési tapasztalat szerint:

- a vállalat céljai és feladatai
- az előmenetel lehetőségei
- a termelést kiegészítő politikai és társadalmi szervek hálózata.

A vezetők segítőkészségéről általában kedvező véleményt mondtak a megkérdezettek. Ez szorosan összefügg azzal, hogy többnyire nemcsak a munkahelyi kapcsolatok alakításában, hanem a szorosan vett szakmai betanításban is nagy szerepük van a vezetőknek.

A betanítás sajátos pszichológiai kérdéseket vet fel. A pályakezdő fiatalok szakmai beillesztésénél gyakran jelentkezik egy olyan probléma, amelyet az iskolai oktatás elkerül, nevezetesen a tanítás körülményes volta. Ez sok esetben okoz konfliktust, és nem egy esetben a pályakezdőt minősítik "butának", "nem rátermettnek", vagy igyekezetét vonják kétségbe, holott a hiba éppen nem a tanulóban, hanem a tanítás mikéntjében van.

Az iskolai oktatás gazdaságosságra törekszik, vagyis arra, hogy az anyag feldolgozásában a lényegkiemelés domináljon és egy-egy témakör megértéséhez, elsajátításához minél kevesebb információ mennyiséggel el lehessen jutni, ne kelljen a tanulónak a témához szorosan nem kapcsolódó túl sok ismereteket észbentartania. A munkahelyi betanításban ilyen didaktikai megfontolások legfeljebb ösztönösen érvényesülnek. A vezető, a kollegák elsősorban munkatársak, nem tanítók, pedagógiai rátermettségük igen különböző.

Gyakran egyszerűen elvárják, hogy a fiatal megfigyelje és önállóan alkalmazza az egyes munkaszabályokat. Ezek a munkaszabályok a gyakorlatban azonban ritkán érvényesülnek tiszta formában, mert a legkülönbélebb belső szervezési okok felboríthatják, így tehát nehéz valamiféle általánosítható szabályt levonni. Lehet, hogy a fiatal levon valamiféle szabályszerűséget, és nagyjából megbízhatóan alkalmazza a megszokott körülmények között, amint azonban váratlan helyzet adódik, kiderül, hogy fogalma sincs, eddig mit miért kellett pont így csinálnia, és nem is tud az új helyzethez alkalmazkodni. Ilyenkor aztán megint ő az, aki csalódást kelt.

Az, hogy a fiataloknak túl sok információt kell feldolgozni és szelektálni, nemcsak a megfigyeléses tanulás, a fogások "ellessése" során érvényes, hanem gyakori a konkrét szóbeli ismeretátadásnál is. Az ismeretátadó ugyanis ritkán fordít gondot arra, hogy felmérje, mennyi az a meglévő

ismeret, amire alapozhat, és így körülményesen, felesleges részletekbe bocsátkozva fog a magyarázathoz. Ilyenkor aztán egyik a másikat "okoskodónak", "nagyképűnek", illetve "figyelmetlennek", "hálátlannak" tartja és a betanításhoz szükséges kedvező légkör nem jön létre.

Gyakran ennek a konfliktusnak további folyománya, gyakran pedig önmagában jelentkező probléma, hogy az idősebbek túl sokat várnak az iskolai oktatástól, olyasmit is, amit elsősorban inkább a gyakorlatban lehet elsajátítani. "Még ezt sem tanultad?" "Most végeztél, és nem tudod?" kérdezik gyakran.

Az ilyesfajta megnyilatkozásoknak többféle indítékával találkozunk. Részben időhiány miatti türelmetlenségből fakad, amikor ténylegesen kevés idő jut szakmai megbeszélésre, de emellett rosszul is ítélik meg azokat a lehetőségeket, amelyek a gyakorlati felkészítés terén az iskola előtt állnak. Az iskolai képzés iránti beállítódások nagy szerepet játszanak abban, hogy hogyan fogadják a munkatársai a pályakezdőt, mennyire reális követelményeket támasztanak az új dolgozóval szemben.

A megkérdezett pályakezdők többnyire reálisnak tartják a követelményeket. A vezetők nézetei a követelményekről már polarizáltabbak és ez olykor feszültségekhez is vezet. Egy részük ugyanis úgy érzi, hogy nem is lehet még sokat várni.

a frissen végzett fiataaltól, mert a gyakorlatban még kevésbé "használható", de jól meg kell dolgoztatni, hogy mielőbb betanuljon. Ebből eltérő, de eredményében ugyanoda vezető az a ritkábban jelentkező szemlélet, amely a régi dolgozókkal teljesen azonos elvárásokat támaszt a pályakezdővel szemben is, mondván, "most tanulta, tehát még jobban kell tudnia". Életkori jellemző, hogy az ilyen megnyilatkozásokra kevésbé érzékenyek a fiatalok, mint a követelmények hiányára, igyekezetük lebecsülésére.

A betanítás során többnyire probléma az ismeretátadás véletlenszerű sorrendje is, vagyis, hogy rendszer nélkül, a pillanatnyi szükségletek alapján próbálják a fiataalt a munkafogásaiba bevezetni. Ez az esetlegesség részben elfogadható, hiszen a munkahelyi betanítás aligha követheti a tantárgyi oktatás szigorúan meghatározott didaktikai rendjét, az elsajátítás így azonban kétségtelenül nagyobb erőfeszítést igényel. Van viszont olyan előnye, hogy a konkrét helyzethez való kötődése révén erősebb a spontán bevésoedés, s ez némileg ellensúlyozza a rendszeresség hiányából fakadó megértési problémákat. A pályakezdők szerint a fő gond az, hogy a különféle eseti ismeretek között a logikai kapcsolat - az okok, miértek megmagyarázása, illetve az előző esetek tanulságára való visszautalás hiányzik.

Ki tanítson? Az erre vonatkozó tapasztalatok változatosak. Az új belépő beilleszkedésnek figyelemmel kísérése elsősorban a vezető gondja, a feladatokat azonban már rendszerint

megosztja a régi kollégákkal. Szerencsés eset, ha van egy meghatározott személy, aki szívesen foglalkozik a fiatalokkal. Ilyenkor ugyanis nagyjából egységes a szakmai eligazítás és nagyobb a pályakezdő biztonságérzete.

Fennáll azonban az egyszemélyi betanításnál olyan veszély is, hogy a kezdő dolgozó egyoldaluan ismeri meg a szakmát, megmerevedett módszereket vesz át, esetleg hibákat is, "én már tíz éve így csinálom" indoklás alapján. Az ilyen szemlélet ellenzi a fiatal ujitási kedvét, friss szemü megállapításait. Több betanító esetén az egymásnak ellentmondó utasítások, a másik módszerének leszólása /"Ne hallgass rá, nem ért hozzá"/ okoznak feszült pillanatokot.

A betanulás bizonyos szakasza után jelentkező önállósági törekvések szintén beilleszkedési problémák forrásai lehetnek. A példák, megfigyelések, konkrét utmutatások alapján a szakmára rátermett fiatal előbb-utóbb kialakít valamilyen egyéniségének megfelelő saját munkatempót és stílust, valamint egyéb, ennek megfelelő munkaszokásokat. Ezek elfogadtatása a többiekkel nem mindig zökkenőmentes.

Előfordulhat, hogy valóban hanyag, vagy a kollektiva rendjének nem megfelelő szokások alakultak ki, melyeket módosítani kell. Előfordul azonban, hogy a konfliktus forrása maga az újra törő önállóság, amikor az addig esetleg hajlékony fiatal azt mondja: "Szerintem így jobb" /gyorsabb, könnyebb stb./ és ezzel nem csupán a maga módszerének előnyét hangsúlyozza,

hanem egyben kissé le is szólja kollegája módszerét. /Még jó kollektívákban is meglepően sokan említették a munkavégzési módszerek különbözősége miatti nézeteltérést a fiatalok közül./

A beilleszkedésben a folyamatos ellenőrzésnek és értékelésnek igen jelentős szerepe van. Ezen alapulnak azok az ösztönző hatások, amelyek a fiatalok magatartását és teljesítményét befolyásolják, és amelyekkel a vezetésnek élnie kell.

Az ösztönzésre vonatkozó véleményeket elemezve érdekes kép mutatkozik, ha a pályakezdők és a régi dolgozók véleményét elkülönítve vizsgáljuk. Ösztönzésen, elismerésen az idősebbek és gyakran maguk a vezetők is, elsősorban anyagiakat, vagy a nyilvános elismerésnek valamilyen formáját értik. A fiatalok szintén nagy jelentőséget tulajdonítanak az elismerés eme fajtáinak, ugyanakkor azonban az előző kategóriánál nagyobb mértékben tartanak igényt az erkölcsi elismerés közvetetten megnyilvánuló jeleire.

Jelentős ösztönző szerepe van náluk a belső motivációs tényezők kielégítésének is. A fiataloknál a képesség kipróbálásának, az apró napi sikereknek nagyobb a jelentősége, mert növeli önbizalmukat, megerősíti őket abban, hogy fejlődnek a szakma gyakorlása során. Gyakran maga a megismerés ösztönzi őket. Ugyanakkor ennek a belső indítékokból fakadó ösztönzésnek az akadályozása, meghiúsulása a negatív hatásokat is fokozottan

érvényre juttatja. Az önállóság korlátozása, az egyéni elgondolás kivitelezésének gátlása, a siker el nem ismerése sokkal erősebb érzelmi hatást és negatívabb megnyilatkozásokat vált ki mind a munkahelyet, mind a szakmát illetően a fiatalok körében. A szakma megszerettetésének és a hivatástudat kialakításának igen jelentős eszköze a munkaöröm forrásainak felfedezése, illetve tudatossá válása. Az új munkahelyre belépő, a pálya kezdetén lévő fiatal szárnyakat kap, ha sikerélményt él át, vagyis tudja, érzi, hogy munkájának, létezésének jelentősége, eredménye van. A vezető akkor tudja igazán serkenteni fiatal munkatársait, ha sikerélményben részesíti őket, ha kezdetben olyan feladatokat ad, amelyekkel meg tudnak birkózni, s ha a jó munkavégzést elismeréssel, dicsérő gesztussal honorálja.

A pályakezdőknek ezeket a pszichikus sajátosságait a vezetésnek fokozott mértékben figyelembe kell /kellene/ vennie, ez azonban nem mindig történik meg. A vezetőkkel való beszélgetések kitértek arra, hogy véleményük szerint mitől függ az általuk irányított fiatalok munkateljesítménye. Válaszaiknak csupán 38 százaléka utalt arra, hogy a teljesítés vezetői ráhatástól is függ. A válaszok többsége a teljesítményt csaknem kizárólag a pályakezdőtől függő, mintegy a dolgozó "tulajdonságaként" jelentkező valaminek tartotta. Ilyen válaszokat adtak például:

"Születni kell erre."

"Aki szereti a munkát, az dolgozik. Nem állhatok állandóan mögöttük."

"Már az iskolában elrontják őket. Csak a kényelmet nézik. Mit tehetünk, a mostaniak ilyenek."

"Nem féltik az állásukat, az a baj. Elmennek máshová - kész. Amíg ez így lesz, én semmit sem tehetek."

Az ösztönzésnek számos tényezője van:

- A munka céljának ismerete, hasznosságának belátása.
- A munkában való kielégülés /képessegek kihasználása, presztizs, stb./.
- "Visszajelentés" a munka eredményéről.
- A munka megbecsülése: anyagilag, erkölcsileg.

Ennek megfelelően az ösztönzés formái is sokfélék:

- anyagi javak - bér, jutalék és egyéb járandóságok, jutalmak, stb. - juttatása /vagy elvonása/,
- presztizs jellegű jutalmak, kitüntetés, stb.,
- előléptetés, szakmai érvényesülési perspektíva,
- adminisztratív eszközök, szabályok, előírások, ellenőrzés,
- tekintélyen alapuló eszközök /a vezető és a kollektíva elvárásai, értékelése, az egyén igény szintjének, önértékelésének befolyásolása, stb./.

A fenti széles skála figyelembevételével - a felmérési tapasztalatok szerint - a vezetői ösztönzés eszköztára kissé szegényes, főként az ellenőrzés és a tekintélyeszközök kihasználásában. A vezetők döntő többsége túlzott hangsúlyt helyez az anyagi ösztönzésre. Kétségtelen, hogy ez az alapvető eszköz - de nem kizárólagos eszköz.

Az erkölcsi elismeréssel nem élnek eléggé a vezetők. Általában főként az elismerés deklarált formáira /jutalom, kiüntetés/ koncentrálnak, kevésbé a folyamatos ösztönzésre. Nyilvánvaló, hogy a munkaviszonyok egyik meghatározó eleme a vezető-beosztotti kapcsolat. Ezen a kapcsolaton belül nagyon fontos az a visszajelentés, amit a pályakezdő végzett munkájáról kaphat. A főnöke részéről ez az értékelő "visszacsatolás" lényegében egy vonatkoztatási keret, amelyhez igazodva kialakul benne, - mivel ugyanez a kollégáira is vonatkozik - a saját közösségén belüli munkatevékenység értékelő dimenziója. Tudja mit várnak tőle, mi a jó és a kevésbé jó, következésképpen megszervezheti saját munkáját, és minél sikeresebb e saját munka szervezése, annál jobban azonosulhat munkájával.

A felmérés tapasztalatai szerint a vezetők ilyen irányú tevékenysége csak részben mondható megfelelőnek. A fiatalok több mint fele /58 %/ nyilatkozott úgy, hogy közvetlen vezetője dicsér és bírál is. Ez az ideális visszajelentés, azaz pozitív-negatív ösztönzés /"jutalom-büntetés"/ amely több oldalról hat a fiatal személyiségre. A többi válasz szerint azonban vagy csak a kifogásaikat szokták közölni a vezetők /19 %/, vagy nem is közlik észrevételeiket /23 %/.

Az utóbbi a kedvezőtlenebb konstelláció. Az a vezető ugyanis, aki csak bírál, korhol, elkedvetlenít, csökkenti a fiatalok önbizalmát, de legalább mond valamit: tudják mit nem szabad,

mire kell vigyázni, kiismerhető véleménye, visszajelzés nélkül viszont azt sem tudja a fiatal; egyáltalán figyelnek-e munkájára.

A kollektíván belüli igényes közszellem megteremtését, mint ösztönzési eszközt szintén csak kevés vezető hangsúlyozta. A személyes ambíciókra, önbecsülésre szintén kevésbé építenek.

A szűkebb munkakollektívában vezető-beosztotti viszony lényeges eleme az együttműködésen belül a tanácskérő-véleményező kapcsolati forma. Amennyiben a fiatal munkatárs akár munkával kapcsolatos kérdéssel, akár személyes problémával főnökéhez fordul, az esetek mintegy 87 %-ában meghallgatásra talál. A "lerázó", elhárító vezetői magatartásra utaló válaszok viszonylag csekély arányúak.

Nem ilyen kedvező a kép, ha a meghallgatáson túl a vezetői magatartás hatékonyságát is vizsgáljuk. Szakmai problémákkal ténylegesen csak a fiatalok 28 %-a fordul vezetőjéhez.

35 %-uk idősebb kollégájához,

11 %-uk saját korosztályához megy,

24 %-uk válaszolta, hogy bárkitől segítséget kaphat,

2 %-uk viszont senkihez sem fordulhat.

A fiatalok munkával kapcsolatos javaslatait a vezetők többsége meghallgatja, sőt, ha jó, megdicséri, megvalósításra azonban csak az esetek cca 30 %-ában kerül, főként idő és energia hiány miatt.

A pályakezdőkkel való foglalkozás szükségességét minden vezető elismeri, de az egyéb, torlódó és beavatkozást követelő vezetői feladatokhoz képest "halaszthatónak" és átháríthatónak tartja. A fiatalokra fordított idő általában kevés.

A munkahelyi emberi kapcsolatok

A szakmához fűződő érzelmek és a kezdeti beilleszkedés hatással vannak a munkahelyhez fűződő későbbi kapcsolatokra is.

Minél erőteljesebb a fiatal munkája iránti érdeklődése, annál fogékonyabb azokra a pozitív vagy negatív munkahelyi hatásokra, amelyek a mindennapokban körülveszik. A fiatalok sikeres beilleszkedése függ a vállalati légkör egészétől is: ahol általában jók a munkahelyi kollégiais kapcsolatok, ott a pályakezdők közérzete is többnyire kedvezően alakul.

A munkahelyi szervezet mint makroközösség számos, egymással több vonatkozásban összekapcsolódó csoportból áll. A munkahelyen megtalálható csoportok nagy része a munkacélok eredményeként jön létre, a munka jellegének megfelelően. Azok a kis egységek, ahol az együtt dolgozó emberek közvetlen, szemtől-szembe kapcsolatban vannak egymással, az ugynevezett elsődleges munkacsoportok, a munkahelyi szervezet szociális sejtjei. Mivel ezek az embereket összefogó legkisebb egységek, igen nagy jelentőséggel bírnak a beilleszkedés szempontjából. A munkahelyi társas szervezetbe való beilleszkedése során a fiatal számos emberrel kerül kapcsolatba, akik befolyásolják őt és ő is befolyásolja őket együttműködésük során. Számos elvárása és beállítódása alakul ki azoknak az embereknek a hatása révén, akikkel a munkahelyen nap mint nap találkozik, és érzelmi életének kiegyensúlyozottsága is jelentősen függ attól,

hogy milyen a kapcsolata körülötte lévő munkatársaival, milyen érzéseket keltenek benne, és ők hogyan gondolkodnak róla. Ilyen szempontból a pályakezdő számára legfontosabb a saját munkahelyi csoportja, az az elsődleges közösség, amelynek tagjaival közvetlen, személyes, érzelmileg is befolyásolt kapcsolatok fűzik össze.

A kisközösségeken belüli nevelő, személyiségalkító hatások forrása elsősorban az, hogy a közösség megkönnyíti a munka során azoknak a céloknak az elérését, amelyek közös erőfeszítést igényelnek a megvalósítás érdekében; a problémák megosztása segíti a kollektíván belüli együttműködést és növeli az egyéni erőfeszítések értékét.

Az értékek és nézetek megegyezése is fontos szempontja a közösséghez való vonzódásnak, ezért a közvetlen munkatársak személyiségformáló hatása igen erős a pályakezdővel szemben támasztott alkalmazkodási követelmények révén. A vonzódások másik forrása az a szükséglet, hogy az ember ismerje környezetét, legyen tisztában azzal, hogy milyen véleményekkel, ítéletekkel, értékrendszerekkel kell szembenéznie saját szűkebb világában. A fiatal a közösségen belül "vizsgáztatja" magát, összeveti saját magát a kollektíva más tagjaival, és ez olyan kontroll, amely lehetővé teszi számára, hogy megállapítsa, vajon saját teljesítménye, véleménye, törekvései, ítéletei megfelelnek-e a közösségi realitásnak.

Az elismerés szükségletét is a közösség elégítheti ki.

Az a tudat, hogy mások elfogadják és együttműködnek vele, önbizalmat ad a pályakezdőnek és erősíti a munkához fűződő kapcsolatait is. A különböző alá- fölé- és mellérendeltségi kapcsolatok a munkahelyen hozzájárulnak a fiatal társas készségeinek fejlődéséhez.

A kereskedelemben a bolti /áruházi/ munka az esetek többségében megkívánja a szoros együttműködést, egymás kiegészítését a munka során, és azt is, hogy egy-egy dolgozó - saját megszokott munkafeladata ellátása mellett - szükség szerint helyettesíteni tudja kollégáit, több fajta munka ellátására vállalkozzon.

A különböző együttműködési munkáknak, különböző jelentősége van a csoporttevékenység szempontjából. Változatos tevékenység mellett - mint az eladási munka - a pillanatnyi figyelem meglehetősen gyorsan váltódik személyről személyre, és előfordulhat, hogy rövid időre az egyik, majd utána a másik munkatárs kerül /a munkafeladat jellegétől függően/ a figyelem és a kapcsolatok középpontjába. E mellett azonban vannak olyan állandósult minták is, amelyek a csoporttevékenység során visszatérnek. Ezek a kollektiva általános tevékenységeihez kötődnek. Ilyen jellegű kapcsolatok azok, amelyek a dolgozók és a vezetők között létrejönnek, vagy amelyek a beosztottak egymás közötti kapcsolatát általában jellemzik. Az ilyen, formálisan is szabályozott kapcsolatok nem zárják ki azonban, hogy meghatározott időre és meghatározott szituációban ne a vezető, hanem valamelyik munkatárs emelkedjen ki a többiek közül.

Azokban a kollektívákban, ahol az ilyen kiemelkedési lehetőség biztosított - vagyis gyakori a team-munka, reszort-felelősi rendszer van, aktív a brigádélet, rendszeresek a politikai-társadalmi összejövetelek, megmozdulások, s az ehhez kapcsolódó funkciók megoszlanak a munkacsoport tagjai között - összetettebb és egyben demokratikusabb viszonyok alakulnak ki, hiszen bizonyos helyzetekben fölé -, másban alárendelődő szerepet tölt be egy-egy munkatárs. Ez egyben növeli az egyes tagok önállóságát és felelősségét is, és igen jelentős a pályakezdőkre gyakorolt nevelő hatása.

A kollektívák befogadókészsége a felmérés tapasztalatai szerint általában megfelelő. Arra a kérdésre, hogyan fogadták munkatársai, a pályakezdők a következőket válaszolták:

rögtön nagyon kedvesen fogadták	32 %
eleinte voltak problémái, de azután befogadták	25 %
elég jól beilleszkedett, bár nem mindenki- vel sikerült jó kapcsolatot kialakítania	40 %
nem sikerült beilleszkednie, nem érzi jól ma- gát a kollektívában	3 %

Azok a fiatalok, akik a vállalati központban, adminisztratív-irányító munkakörökbe helyezkedtek el, valamivel kedvezőbben ítélték meg fogadtatásukat. Ennek oka a beszélgetések tapasztalatai szerint, hogy a központban több időt tudnak szánni a betanításra és így türelmesebbek is, míg az üzletekben - a munkaerőhiány miatt - gyors alkalmazkodást várnak az új munkatárstól.

A pályakezdők munkatársi kollektívájával való viszonya két aspektusból vizsgálható. Szakmai, munkavégzési szempontból a megkérdezettek 71 %-a volt elégedett kollektívájával, légkör, hangulat szempontjából 78 %-os volt az elégedettség. Ezek az arányok lényegében kedvezőek, de alatta maradnak annak az elégedettségi szintnek, ami a nem pályakezdő dolgozókat hasonló felmérések során jellemezni szokta.

A véleményeket árnyaltabbá teszi, ha tanulmányozzuk a kollektíván belüli nézeteltérések okait. Ezek a következőképpen alakulnak /az említés gyakorisága szerint rangsorolva/:

- Nézeteltérések anyagi okok miatt. A differenciálás szükségességét és helyességét a fiatalok is elismerik, a konkrét esetekben azonban nem ritka a vita, mert nem eléggé egyértelműek a teljesítménykövetelmények a fiatalok előtt.
- Ellentétek munkaelosztásbeli, munkafegyelmi kérdések miatt. Itt az idősebbek a fiataloknál a sok beszélgetést, a fiatalok a kellemetlen munkafázisok rájukhárítását kifogásolták. Ezek a problémák időszakosan, fel-fellobbanva jelentkeznek, de esetenként erősen megosztják a kollektívákat.
- Generációs problémák, korkülönbség miatti meg nem értés. Ennek több megnyilvánulása is jelentkezik: szemléletbeli, viselkedésbeli különbségek, eltérések a munkamódban, munkatempóban, az egymás közötti érintkezés hangnemében. A fiatalok főként a "parancsolgatást", az idősebb kollégák a "lezserséget" kifogásolták a leggyakrabban egymás viselkedésében.

- Munkatorlódás, kapkodás miatti feszültségek.
- Nézeteltérések a munkaeszközök használatának rendje, esetenként a hiányos felszereltség, rossz tárgyi feltételek miatt.
- Személyes ellenszenvek, egyesek "összeférhetetlen" viselkedése.

A munkából adódó nézeteltérések jóval gyakoribbak, de nem tartósak. A személyes ellentétek ugyanakkor maradandóbbak, feloldásuk nehezebb. Megjegyzendő, hogy a munka során keletkező egyéni sérelmek és ellentétek tartós, vagy visszatérő fennállás esetén rendszerint személyes ellenszenvhez vezetnek. A vezető magatartása mint konfliktusforrás a válaszok 25 %-ában szerepelt. Elsősorban a vezető "kivételezése", előítéletes magatartása, bizalmatlansága, határozatlansága játszik benne szerepet.

Légkör, hangulat, emberi kapcsolatok szempontjából szinte valamennyi megkérdezett jobbnak tartotta a hasonló összetételű munkacsoportokat. A munkaerőhelyzet realitása és a munkakövetelmények ugyanakkor ellentétes tendenciát képviselnek, ezen kívül a munka mellett tanulók, kisgyermekesek távollétei is csak úgy hidalhatók át, ha mások /idősebbek, már képzettek, stb./ átvállalják a feladatok egy részét. Kétségtelen, hogy azokban az üzletekben, ahol döntően azonos korúak dolgoznak együtt, jóval kedvezőbbek voltak a munkatársakról alkotott vélemények.

A munkatársak közötti barátság természetesen nem szükségszerűen vezet hatékonysághoz. A szoros baráti kapcsolat ugyanis egyrészt időt rabló tevékenységeket is eredményezhet, elvonhatja az energiát a munkától. Másrészt azonban a barátság könnyebbé teszi a munkacsoporton belül, hogy megbeszéljék egymással a problémákat, kezdeményezzék a jó megoldásokat, ami viszont segíti a munkavégzést.

A munkatársi kollektívák légkörét nagymértékben befolyásolja az a külső környezet, amelyben tevékenykednek. Jó légkörű, szervezett munkahelyen a kisebb csoportoknak is nagyobb az esélyük arra, hogy zökkenőmentesen működjenek. Ha a vállalatnál rossz a közhangulat, szervezetlen a munka, stb. ennek negatív hatásai a kiscsoportokba is beszűrődnek.

Az összmunkahelyi kollektív szellemet illetően a leggyakrabban panasz a fiatalok részéről az egyes vállalati egységek elszigeteltsége volt. Ez nehezíti, hogy átfogó képet kapjanak munkahelyükről és alkalmazkodjanak a vállalati szintű követelményekhez.

A munkáról és a munkahelyről alkotott nézetek tanulmányozása - mint a szubjektív viszonyulások tanulmányozása általában - számos sajátos kérdést vet fel. Ahhoz, hogy ezeket a megnyilvánulásokat, viselkedéseket megragadhasuk és mérhessük, a szociálpszichológia egyik kimunkált fogalmát, az attitűdöt, illetve az attitűd-skálát mint mérési technikát kell alkalmaznunk.

Az attitűdöket főleg az egyén szorosabb társas környezete, csoportja alakítja ki, ezért a kérdést a kollektívában való beilleszkedéssel összefüggésben célszerű vizsgálni.

A tanulmányozott kollektívák pályakezdőinek munkahely iránti beállítódás-vizsgálata a R. Likert által kidolgozott attitűd-skála magyar pszichológusok átdolgozása nyomán elterjedt változatával történt. Ez a következőkben öleli fel és taglalja a munkahelyi attitűdöket:

A munkavégzés kategóriájában:

- a munka tartalmára irányuló attitűdök,
- a követelmények felé irányuló attitűdök,
- az előmenetel felé irányuló attitűdök.

Az anyagi-tárgyi kategóriában:

- a kereset felé irányuló attitűdök,
- a munkakörülmények felé irányuló attitűdök.

Az emberi kapcsolatok kategóriájában:

- a munkatársak felé irányuló attitűdök,
- a vezetők felé irányuló attitűdök,
- a megbecsülés felé irányuló attitűdök.

A nyolcféle attitűddel kapcsolatos állítások összességét egy ötpontos skálán lehet mérni. A pályakezdők a nyolc kijelentést mérlegelve, összehasonlítási alapon, sokkal jobb - jobb - átlagos - kicsit rosszabb - sokkal rosszabb dimenziókban értékelték helyzetüket.

A beállítódás-vizsgálat a következő tapasztalatokkal szolgált:

- A munkahelyhez fűződő kapcsolatok jórészt attól függenek, milyen elvárásokat támaszt az egyén a munkahellyel szemben, s mennyire elégülnek ki ezek az igényei. A közösség értékrendjének hatása itt is érvényesült.
- Azok a kollektívák, ahol a munkatársi kapcsolatok jó minősítést kaptak, nagyobb egységességet mutattak a munkahelyi jellemzők megítélésében, mint a belső viszonyaikkal elégedetlen kollektívák fiataljai.
- A munkahellyel való elégedettség ott volt a legmagasabb, ahol mind a munkatársak egymásközötti, mind a vezetők és a beosztottak viszonyát jónak tartották.
- A munkafeladattal való elégedettség a munka megbecsüléséről alkotott nézetekkel erős összefüggést mutatott.

Összehasonlítva az elégedettség egyes elemeit a különböző munkaterületeken, a következő értékelési rangsort kaptuk:

Hálózati beosztottak:

1. A vezetők és a dolgozók közötti viszony
2. A dolgozók véleményével való törődés
3. A munkatársak egymás iránti viselkedése
4. A kereset
- 5-6. A jó munka megbecsülése
- 5-6. A dolgozókkal szemben támasztott követelmények
7. A munkakörülmények alkalmassága
8. A fejlődési, előmeneteli lehetőség

Hálózati vezetők:

1. A vezetők és a dolgozók közötti viszony

2-3-4. A kereset

A fejlődési, előmeneteli lehetőség

A dolgozókkal szemben támasztott követelmények

5. A munkatársak egymás iránti viselkedése

6. A jó munka megbecsülése

7-8. A dolgozók véleményével való törődés

A munkakörülmények alkalmassága

Központban dolgozó pályakezdők:

1. A vezetők és a dolgozók közötti viszony

2. A dolgozók véleményével való törődés

3. A jó munka megbecsülése

4-5. A munkatársak egymás iránti viselkedése

A munkakörülmények alkalmassága

6. Fejlődési, előmeneteli lehetőség

7. A dolgozókkal szemben támasztott követelmények

8. A kereset

Az értékeléseket áttekintve látható, hogy az előzetes várakozások kielégítettségi szintjének megítélése a különböző területeken igen eltérő.

A válaszokból az tűnik ki, hogy a hálózatban dolgozók általában reálisabb előzetes elvárásokat támasztottak. Az

"ugyanolyan, mint vártam" válaszkategória jóval gyakoribb náluk, mint a központban dolgozóknál. A beosztottak valamivel nagyobb elégedettséget mutatnak, mint a vezetők.

Részleteiben áttekintve az egyes közérzeti tényezők megítélését, azt tapasztaljuk, hogy mindenütt a vezetők és a dolgozók kapcsolata az, amely leginkább felül multa az előzetes várakozásokat. Általában megfelelő a munkatársi kapcsolatok és az erkölcsi megbecsülés értékelése is. A hálózati dolgozók /beosztottak és vezetők egyaránt/ munkakörülményeiket tartják a vártnál kedvezőtlenebbnek. E mellett az eladók a fejlődési, előmeneteli lehetőséget, a hálózati vezetők pedig a véleményükkel való törődést keveslik. A felsőfoku végzettségük úgy tűnik, nagyobb igényeket támasztottak pályaválasztásukkor, mint amennyi abból realizálódhatott. Különösen két tényező érdemel náluk figyelmet: igen elégedetlenek keresetükkel, továbbá elképzeléseiknél jóval alacsonyabbnak tartják a dolgozókkal szemben támasztott követelményeket, ami arra is utal, hogy képességeiket nem minden esetben tudják úgy hasznosítani, ahogyan szeretnék.

A fiatalok munkahelyi közérzetének összességében átlagos a megítélése.

A fiatalok 42 %-a nyilatkozott úgy, hogy jól érzi magát a vállalatnál, szívesen dolgozik itt, 54 %-uk közérzete változó, 4 %- munkahelyi közérzetét rossznak ítélte.

A válasz-elemzések azt mutatták, hogy a jó munkahelyi közérzet az alábbi tényezők pozitív megítélésével mutatja a legerősebb összefüggést:

- elégedettség a munkafeladattal
- összetartó kollektiva
- a végzett munkát elismerő vezetői magatartás
- a munkaterheléssel arányos kereset
- elégedettség az üzemi demokráciával
- elégedettség a munkafeltételekkel.

Összefüggés mutatkozott az életkorral és a vállalatnál töltött idővel is. Az elégedettség a vállalatnál töltött idővel arányosan valamelyest nő. A legkritikusabb réteg a 20 év alattiaké: csupán 23 %-uk nyilatkozta, hogy jól érzi magát a vállalatnál. /A 20 év felettieknél 47 % ez a válaszarány./

A munkahelyi közérzet lényegében meghatározza a munkahelyhez való kötődés mértékét, illetve az esetleges munkahelyváltoztatási szándékot.

A kilépés gondolatával foglalkozók száma az ágazati fluktuáció egészéhez viszonyítottan magas. Csupán a fiatalok 64 %-a válaszolt határozott "nem"-mel arra a kérdésre, mérlegeli-e a munkahelyváltoztatás kérdését.

Természetesen a kilépés gondolatának felmerülése még nem jelent tényleges kilépést, de mindenképpen a munkahelyhez fűződő kapcsolatok lazulását, problematikus voltát jelzi.

A kilépési szándékok egy része objektív okokra /kereset, lekhelytől való nagy távolság, családi, egészségügyi ok, stb./ vezethető vissza, döntő jelentősége azonban a szubjektív munkahelyi közérzetnek, a kollektiva hatásának van. A fiataloknak az a része, aki mind munkatársi, mind vezetői kapcsolataival maradéktalanul elégedett volt, alig jelzett kilépési szándékot.

A munkahelyen töltött idő a kilépési szándékot bizonyos fokig csökkenti. Legproblematicusabb a 20 év alatti pályakezdő réteg. Az első munkahelyesek mintegy 10 %-al nagyobb arányban kívántak kilépni, mint azok a dolgozók, akiknek a vállalat nem első munkahelye volt.

A legnagyobb számban a kereskedelmi szakmunkásképzőt és szakközépiskolát végzettek gondolják, hogy más munkahelyen előnyösebb lenne /csaknem 50 %-uk/, a felsőfoku végzettségűeknek viszont alig negyede akar munkahelyet változtatni. Ezzel összhangban a vezetők kilépési szándéka a beosztottakénál 20 %-kal alacsonyabb.

A szakmai beilleszkedés és a fejlődés perspektívái

Az életpálya két fő szakasza a pályára való előkészület, vagyis a pályaadaptáció és a pályamegvalósítás, a pálya művelése. A pályaadaptációt több, egymással dinamikus kölcsönhatásban álló tényező eredményének tekinthetjük, amelyek a pálya megválasztásán át a munkában való kiteljesedésig jellemzik az életutat.

A munka oldaláról a munka konkrét feladatai, természete, körülményei, a képességek, készségek iránti követelmények, továbbá a munka érzelmi legköre, a munkaörömforrások, valamint a munka dinamizmusa; a személyiség szempontjából a képességek és készségek, a személyes érzelmi sajátosságok, és az egyén szükségletei, vágyai valamint irányító, szabályozó tevékenysége közötti összhang határozza meg a pályaadaptáció sikerét.

A megfelelés, az egyén és foglalkozása összhangja két szinten is megvalósulhat:

- Elsődlegesen, a személyiség és a munka sajátos tényezőinek kölcsönhatásában, a személyi- és a munkaadottságok lényege közötti megfelelés révén.
- Másodlagos viszonylatokban, mint pl. a kereseti lehetőséggel, a szabadidővel való elégedettség. Ezekben a jegekben az alkalmasság csak felszínesen nyilvánul meg, és a beválást nem valószínűsíti, hiszen nem magához a munkához, hanem annak kísérő körülményeihez fűződik.

A pályaadaptáció általában az életkorral fokozatosan növekszik. "A pályavitel helyessége /harmóniája és eredményessége/ egyén és munka folytonos továbbblendítő produktív kölcsönhatásában áll." /Csirszka János: Pályalélektan./

Az ember és a munka szerencsés összetalálkozása nem csupán azt jelenti, hogy az ember megfelel a munka által támasztott követelményeknek. A munkaadottságok nem csak követelményeket jelentenek, hanem azokat a lehetőségeket is, amelyek mint az öröm és kielégülés forrása jelennek meg a munkavégző számára. A munka által támasztott követelmények az emberrel szemben és az ember által támasztott követelmények a munkával szemben egyaránt fontosak a szakmai beilleszkedés sikerében.

A munkához fűződő pozitív kapcsolatok és a fejlődési, előmeneteli igények ösztönzik a munka melletti további tanulást. A felnőtt oktatásban való részvétel mind a munkahely, mind a továbbtanuló részéről sajátos alkalmazkodást kíván. A felnőtt-oktatás nem átmeneti, hanem állandó szükséglet, miután az életpálya magasabb szinten történő megvalósítására igen sokan csak a munkábaállás után gondolnak. A munka mellett folytatott tanulmányok - az egyéni pályakorrekció nyitvatartásával, - elősegítik a társadalmi és a szakmai mobilitást.

A beszélgetések során a pályakezdőknek csak egy része nyilatkozott úgy, hogy munkája önmagában is szakmailag fejlesztő. Sokan elég nagy eltérést éreznek az iskolában elsajátított "elméleti" tudás és a napi munka gyakorlata között. Ezért részben az oktatás bizonyos konzervativizmusát hibáztatják, másrészt a munkahelyet. Ugy érzik, hogy a feszített munkatempó egyszerűen nem teszi lehetővé a kívánatos színvonalu munkavégzést, és a munkakörülmények sem mindig felelnek meg a szakmai igényeknek.

A fiatalok körében magas a továbbtanulási szándék, a tanulási lehetőségek megítélése pedig általában kedvező. A legtöbben úgy nyilatkoztak, hogy a tanulást a vállalat támogatja, bár különösebben nem ösztönzi, mivel elég sokan tanulnak. A munkahelyek többnyire csak a vállalaton belüli továbbképzésre toboroznak. Sok fiatal viszont nem ismeri eléggé azokat a lehetőségeket, amelyek a magasabb végzettség megszerzése, vagy a szaktanfolyam elvégzése után elérhetők.

Az "elvi" vállalati támogatás elismerése mellett többen panaszolták, hogy időhiány miatt nehéz a tanulás megszervezése. Az iskolába járók kapnak munkaidőkedvezményt, de egyes munkahelyeken le kell a kieső időt dolgozni, másutt nem, nem egységes a gyakorlat. A dolgozók egymás közti megegyezése alapján mehetnek el a tanulók, van ahol a

vezetés jobban, van ahol kevésbé segíti ezt.

A megkérdezett fiatalok 64 %-a jelezte, hogy továbbtanulási tervei vannak, illetve már tanul. A tanulás, továbbképzés iránya a következőképpen alakul: /A teljes mintához viszonyítottnan/

Állami oktatásban kíván részt venni:	31 %
Ebből: főiskola, egyetem	19 %
középiskola	12 %
Tanfolyamon kíván továbbtanulni:	22 %
Ebből: felsőfoku szaktanfolyam:	11 %
középfoku szaktanfolyam:	3 %
egyéb szakmai tanfolyam:	8 %
Egyéb formában kíván tanulni:	11 %
politikai képzés:	2 %
nyelvtanulás:	6 %
egyéb képzési forma:	3 %

Iskolai végzettség szerint nézve a legalacsonyabb a tanulási szándék a szakmunkásképzőt végzettek körében, legmagasabb a felsőfoku végzettségűeknél.

Legtöbben a 20 év feletti korosztályból kívánnak tanulni, a 20 év alattiaknál még kevésbé jelentkezik a tanulási kedv.

A felnőttként továbbtanulók motivációjáról kapott vélemények nem tükrözik azt az elsődleges igényt, mintha a képzésbe bekapcsolódással feltétlenül beosztottból vezetővé emelkedés elérése lenne a cél:

A továbbtanulás céljaként a fiatalok a következőket jelölték meg:

szakmai továbbfejlődés	43 %
több kereset	34 %
magasabb beosztás	12 %
más munkaterületre kerülés	9 %
a jelenlegi munkaköre ellátásához szükséges	2 %

A szakismeret fejlesztésének igényéhez többen hozzáfűzték, hogy a szinte naponta megjelenő új meg új árucikkek, a népgazdaság szerkezetének, a gazdálkodás szabályozóinak állandó változása, a társadalmi fejlődés - véleményünk szerint - követeli a meglévő tudás-anyaguk fejlesztését.

Bizonyos differenciáltság mutatkozik, ha a vidék és a főváros adatait elkülönítetten nézzük. Budapesten az előbbrelépés és az anyagi előny együtt - mint a továbbképzés indítéka, - majdnem eléri a szaktudás-növelési szándékból tanulni vágyók arányát.

A felsőfoku állami oktatásban résztvenni kívánók motívációja külön figyelmet érdemel. Az ő esetükben természetesen felmerül a munkakörváltás, az új, szakmailag magasabb szintű munkaterület iránti érdeklődés, esetleg a nagyobb anyagi és erkölcsi megbecsüléssel járó vezetői beosztás igénye. Részükről a fejlődési-előmeneteli /és munkahelyválasztási/ orientáció és értéktétel a következő képet mutatja:

- Előmeneteli perspektíva.

E téren jellemző a tanulni szándékozókra a távlatokban való gondolkodás, a pillanatnyi lehetőségeken túl annak felmérése, hogy a végzettség megszerzése után 2-3, vagy 5 év múlva milyen lehetőségeik lesznek. Az előmeneteli perspektíva szempontjából a szakmai fejlődés kérdései a hangsúlyosak náluk, vezetői ambíciókkal a fiataloknak csak egy részénél találkozunk.

- Az önálló munkavégzés lehetősége.

Szoros összefüggést mutat az előbb említett kérdéssel, a szakmai érvényesüléssel, szakmai ambíciókkal. A leendő diplomások számára az olyan munkaszervezetek a vonzóak, amelyek felépítésüknél fogva lazább beilleszkedést, és egy bizonyos területen való önállóságot tesznek lehetővé.

- Kereseti viszonyok.

Az anyagi elvárásoknál szintén találkozunk azzal a szemlélettel, hogy a jövőbeni kereseti lehetőségeket, a távlati anyagi felfutást is figyelembe veszik. Ugyan-

akkor nem szívesen fogadnak el - még a távlati jó reményében sem - olyan munkahelyet, ahol a prompt kereseti lehetőség az átlagosnál rosszabb.

- Munkakörülmények.

A munkakörülményekre vonatkozó igények kisebb mértékben irányulnak komfort tényezőkre, viszont nagy jelentőséget tulajdonítanak a munkahely korszerűségének, felszereltségének.

A közvetlen társadalmi gazdasági hatások tehát a pályaelképzelés kialakításától a szakmai előmenetel különböző fázisain át erősen befolyásolják a munkába álló új generációt.

Ha az oktatásra jelentkezők a szakképzésbe bekapcsolódtak és megkezdték tanulmányaikat, az egyének tanulási kedvét az iskola tartósíthatja vagy gyengítheti. Az viszont, hogy a legnélkülözhetetlenebb két tényező: az ösztönző indíték és a szükséges idő rendelkezésre áll-e, az iskola falain kívül dől el, vagyis a munkahelyi körülmények befolyásolják.

A továbbképzésben résztvevők iskolai munkáját - eredményeit vagy tanulmányi sikertelenségét - a motivumok és az időráfordítás kölcsönös összefüggésben határozzák meg.

A felnőtt oktatás feladatainak úgy lehet optimálisan eleget az iskola, ha kitágítja saját tevékenységének tradicionális körét, és tananyagába, valamint egész oktatási-nevelési hatásrendszerébe integrálni tudja a dolgozók, munka mellett tanulók életét, vagyis minél közelebbi kapcsolatba kell kerülnie a gyakorlati szakmai munkával, a társadalmi élet területeivel és a művelődés iskolán kívüli feladataival is.

A fiatalok különböző módon elégedettek a továbbképzéssel. A felmerült kifogások általában nem az oktatás egészét, hanem annak bizonyos részterületeit érintik. Sokan kifogásolták a "részletekbe vesző" előadásmódot, azt, hogy a koncepcionális, vagy lényegi elemek nem emelkednek ki az oktatás során. Így a tanulók egy része bizonytalanná válik abban, egy-egy anyagrésznek melyik a súlyponti része, és hogyan kapcsolódnak hozzá, hogyan épülnek rá a többi ismeretelemek.

Miután az összefüggések, a logikai kapcsolatok felismerésének, a lényegkiemelésnek a képessége nem egyenlő arányban van meg a tanulóknál, alapvetően fontos lenne - oktatási hatékonyságot növelő -, hogy akik eleinte csak rávezetéssel tudnak eligazodni a problémakörökben, a tanári utmutatás által később önállóan is képesek legyenek erre, elemezni és rendszerezni tudják az elsajátítandó anyagot.

Míg az állami oktatásban résztvevőknek inkább az oktatás módja okoz gondot, a különböző szaktanfolyamok hallgatóinak az oktatás tartalma is. A tanfolyami tematikák jórészt az iskolai ismeretanyagtól függetlenül, az aktuális szakmai igényeket előtérbe helyezve készülnek, és a frissen végzett fiatalok számára hol sok felesleges ismétlést tartalmaznak, hol jóval túllépnek az iskolai anyagon és nehezen követhetőek, hézagok tudáshoz vezetnek.

A munkáltató vállalatoktól kapott vélemények és adatok igazolják, hogy a beiskolázáskor gondosnak vélt előkészítés; az oktatásban résztvevők munkakörülményeinek bizonyos könnyítése a képzés tartama alatt; a munkakollektívák "nem tanuló" tagjainak többletmunkája a "tanulók" érdekében; mind kevésnek bizonyul ahhoz, hogy a lemorzsolódásokat megakadályozza, illetve csökkentse.

Miután az egyes vállalatok /és az ágazat/ szempontjából sem közömbös, hogy milyen a munkavégzők szakképzettségi szintje, s az iskolai oktatáson keresztül a személyiség általános fejlesztésére tett erőfeszítéseknek a gyakorlati tevékenységben megvalósuló pozitívuma; több oldalról kellene figyelmet fordítani a lemorzsolódások problémájára.

Az iskola tehet ebben kezdeményező lépéseket, alkalmazkodhat - az ésszerűség határán belül - a képzésben résztvevők és a munkáltatók igényeihez; a vélemények - és a

tapasztaltak - azonban aláhúzzák azon felismerés elsőlegességét, hogy az iskolán kívüli körülmények, feltételek koordinálása nélkül jelentős javulás nem várható.

Az egyes vállalatoktól kapott adatok szerint a beiskolázottaknak mintegy 25-32 %-a lemorzsolódik. A lemorzsolódás okai a munkáltatók szerint:

családi problémák	28 %
a tanulás megterhelő volta	26 %
munkahelyváltoztatás	21 %
betegség	10 %
időhiány	9 %
egyéb /sorkatonai behívás, stb./	6 %

A tanulás fárasztó, megterhelő volta az egyik leggyakoribb ok a tanulást gátló, megszüntetését eredményező tényezők között. Ennek okait elemezve szembetűnő, hogy az iskolán kívüli körülmények gyorsan és váratlanul bekövetkező kedvezőtlen változásai, /nem "ütemezetten" érkező áruszállítás, csúcsforgalom felfutása, a kollektíván belül jelentkező betegségek, stb./ általában gyakran - és kiküszöbölhetetlenül - kényszerintézkedéseket követelnek a továbbtanulók közvetlen vezetőitől, így nem tudják azokat a kedvezményeket a szakképzésben résztvevők számára folyamatosan biztosítani, amelyek rendszerileg szabályozottan őket megilletnék. /Egyesek gyakori hiányzása, beszámoló- és vizsgahalasztása mögött hasonló okokat kell keresni./

A vállalatok irányító vezetésének, társadalmi szerveinek erőfeszítései sem vezettek eddig megfelelő eredményre ezen helyzet javítása érdekében, miután a lakosság ellátásának folyamatos és zökkenőmentes biztosítása "idézi elő" e kényszerhelyzeteket.

Egészen speciális helyzet áll elő, ha az esti vagy levelező tagozaton továbbtanuló maga is hálózati vezető vagy helyettes. Míg a fentebb említett esetekben a "kedvezményekben károsuló" elfogad egy felelős döntést, a vezetőjét, /és bizonyos fokig "felmentve" érzi magát a következők alól/, itt két azonosan fontos szükséglet /saját napi munkájának zavartalansága és a tanulás/ ütközik, sürget azonnali megoldást. E kettős feszítettség esetenként és összességében valóban olyan megterhelést jelent pszichikai és morális síkon, hogy előbb-utóbb az érintett személy - fizikai és idegi egészségének veszélyeztetése miatt is - ugyancsak kényszerhelyzetbe kerül. A következmény - általában - a távlati cél, a tanulás mellőzése.

A tanulás abbahagyásának okaként kisebb arányban említett betegség, időhiány - részben - ugyancsak összefügg a munkahelyi problémákkal.

A lemorzsolódások "rejtett" okaként tekinthetjük - miután csak közvetetten említették - azt az ösztönzést, /illetve annak hiányát/, amit a korábbi években végzetek élısmertsége, vállalati megbecsültsége áraszt.

Gyakori tapasztalat volt, hogy a végzettek szándékait a képzettség gyakorlati hasznosításáról kevésbé vették figyelembe a munkáltatók. Az esetek többségében sem a képzés megkezdésekor, sem annak befejezése után nem történt meg az elképzelések kölcsönös egyeztetése.

Ö S S Z E F O G L A L Á S

A felmérés a belkereskedelmben dolgozó fiatalok munkahelyi bevéálásának és beilleszkedésének kérdéseit tanulmányozta annak megállapítására, hogy a vállalati gyakorlati követelményekhez képest mennyire hatékony az iskolai felkészítés, mennyire elégedettek az alkalmazó vállalatok és maguk a fiatalok az iskolák által nyújtott szakmai oktató és nevelő munkával. A kérdés a vállalati szempontra leszűkített formában is igen összetett hatásrendszer számbavételét igényli, amelynek tényezői külön-külön elemzés tárgyát képezhetik. A tanulmány helyzetfeltáró jellegű, véleményeket mutat be és szembe-sit.

A szakmai bevéálásra vonatkozó véleményeket összegezve megállapitható, hogy az oktatás ismereti szinten többé-kevésbé kielégítő alapot nyújt ehhez. A fejlődés tendenciáit figyelembe véve azonban változtatásokra lenne szükség.

A XII. Kongresszuson a Központi Bizottság beszámolója hangsúlyozta: "Az általános műveltség, a szaktudás színvonalának társadalmi méretű emelése szocialista fejlődésünk jelenlegi szakaszában elsőrendű fontosságu követelmény. Gazdasági előrehaladásunk igen nagy mértékben függ a termelésben dolgozók szakképzettségétől, felkészültségétől."

Mindez a kereskedelmi szakképzés elé is fokozott feladatokat állít. A társadalmi szükségleteknek megfelelően bekövetkező változások, a technika fejlődése nemcsak az ipari és a mezőgazdasági szakmákban, hanem minden területen - így a kereskedelemben is - éreztetik hatásukat. Az önkiszolgálás elterjedése, a csomagolási és szállítási technológia fejlődése, az eladótéri gépesítés, a vásárlói szokások változása, a hypermarketek, bevásárló központok számának növekedése, az új érdekeltségi módok elterjedése mintegy két évtized alatt - lényegében még egy pályáiven belül - jelentősen megváltoztatta a kereskedelemmel szemben támasztott követelményeket, s ily módon a szakképzés feladatait is.

Ez elsősorban nem az elsajátítandó ismeretanyag bizonyos mennyiségi növekedését jelenti - bár azt is -, hanem az oktatás tartalmának megváltozását, s az ezzel összefüggő módszertani változásokat. Az általános műveltség iránti társadalmi elvárások is nőttek, s a korábbinál jobban összefonódtak a szakmai műveltség egyes elemeivel. /Politikai, jogi, közgazdasági, földrajzi stb. ismeretek belefoglalása a napi kereskedelmi munkába./

A szakképzés másik jellemző vonása, hogy nem adhat lezárt tudásrendszert, az új árucikkek, technológiák, a gazdasági és szervezési változások, a számítástechnika térhódítása következtében a legkorszerűbb szakismeretek is hamarosan kiegészítésre szorulnak, tehát nemcsak a szakmára, a továbbképzésre is fel kell készíteni, már az iskolában.

Az igények minden képzési szinten jelentkeznek.

A szakmunkásképzés tekintélye a társadalmi igények következtében nőtt. A szakmunkásképző iskolák azonban még mindig jelentős problémákkal küszködnek. A gondok a kereskedelmi ágazatban is érzékelhetők. A szakmunkásképző iskolákba főként a közepes és az ennél gyengébb tanulók jelentkeznek, akiknél az alaptudásszint eleve kisebb, és többnyire tanulási hajlandóságuk is gyengébb. Pályaválasztási elhatározásuk gyakran kényszereredett, azért jelentkeznek élelmiszer-eladónak, mert oda csaknem biztosan felveszik őket. Pályaismeretük, motivációjuk az esetek nagyobb részében nem kielégítő. Ez fokozott terheket ró az iskolákra mind oktatás, mind nevelés terén. Pótolniuk kell az ismeretek hiányait, erősíteni a motivációt, segíteni a munkába való általános beilleszkedést.

A szakmunkásképzéssel kapcsolatos másik alapvető gond, hogy a vállalatok minél praktikusabb és minél specializáltabb felkészítést igényelnének, az általános képzés hátrányára. Csaknem valamennyi megkérdezett boltvezető kifogásolta a tanulóképzés rendszerét; főként az iskolai és a bolti képzés arányával elégedetlenek. Az a véleményük, hogy a szakmát elsősorban a boltban, a pult mellett lehet megtanulni. A kritikákban az is szerepet játszik, hogy kevésbé érzékelik az iskolai képzés hatékonyságát a gyakorlati munka során, nem látják a tanterv és a bolti munka összhangját.

Hasonló véleményt mondtak a vállalati szakoktatók is.

A vállalati gyakorlati oktatók szinte kivétel nélkül ambicionálják a szakmai oktatói munkát. Pedagógiai felkészültségük azonban igen különböző, többségük pedagógiai tárgyu elméleti munkákat, szakkönyveket, cikkeket nem ismer, nem olvas, kevéssé igényli, hogy ilyenekhez jusson. Szemléletmódjukban a "boltcentrikusság" dominál, olykor egészen az iskola és az elmélet lebecsüléséig. Ez a szemléletmód sokat árthat a tanulók fejlődésének.

Míg a munkahelyi középvezetők a "kész" munkaerőt sürgetik, a tapasztalat azt mutatja /és ezt a vállalatok felső vezetése már kezdi felismerni/, hogy a szakmai oktatásban az általános képzésnek kell növekednie, mert ez teremti meg a gazdaság által megkövetelt "forgatható" képzettséget és a szükség szerinti munkaerő-átcsoportosítást, ez a feltétele a szükséges továbbképzésnek - és egyben a képzési rendszer demokratizmusának is.

Szakközépiskolába a továbbtanulni szándékozók jelentkeznek. A jelentkezők tanulmányi átlaga, szakma iránti érdeklődése kedvezőbb. Sokan közülük az érettségi utáni továbbtanulási szándékával jelentkeznek. A felmérés tapasztalatai szerint ez a réteg volt a legkevésbé problematikus.

Negativumok azért is felmerültek. Az a megosztottság, hogy tanulmányi idejük alatt diákok is és dolgozók is, náluk jobban érvényesül, mert az iskolához való kötődésük

nagyobb. A leendő munkahellyel és munkakörrel kapcsolatos elképzeléseik gyakran idealizáltak. A szakmunkás perspektíva számukra nem egyértelmű, várakozásaikban erőteljesebben jelentkeznek - nem is mindig tudatosan - a "középkáder" elképzelés, a vezető posztok betölthetősége mint tanulási cél. Ez némileg nehezíti kezdeti beilleszkedésüket. Közvetlen beválásuk vállalati központi adminisztratív-irányító munkakörökben a jobb; mint szakmunkások a konkrét szakmai ismeretek, jártasságuk és készségük vonatkozásában hátrányban vannak a szakmunkásokkal szemben. Szakmai beilleszkedésük lassabb, de stabilabb.

A főiskolások beválási adatai a vártnál kedvezőtlenebbek voltak. Ennek egyik oka maga az indulás: elég sokan jelentkeznek szakmai indíték nélkül, csak a főiskolai oklevél kedvéért. A képzéssel csak kis hányaduk volt elégedett. Nem annyira a szaktárgyak rendszerét, inkább a tartalmát kifogásolják, szerintük felesleges mélységig mennek, ugyanakkor nem elég naprakészek. Miután a főiskolából kikerülők jelentős része előbbutóbb vezető lesz, keveslik a vezetésre való felkészítést mind elméleti, mind gyakorlati síkon.

A főiskolások beválása változó. Hálózati vezetőként feltalálják magukat, feletteseik véleménye is kedvező róluk. Vállalati központi irányítói munkakörökben kedvezőtlenebbek a beválási tapasztalatok, felkészültségük kevés a vállalati folyamatok egészének áttekintéséhez, hosszabb betanulási időt igényelnek.

A munkahelyi beilleszkedés külön vizsgálat tárgya volt. Ennek változók a tapasztalatai. A fiatalok döntő többsége képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik; jövedelmével a vezetők 68 %-a, a beosztottak 76 %-a elégedett; a vezetők 90 %-a, a beosztottak 65 %-a részesült már jutalomban, vagy kitüntetésben. A munkavégzés feltételeit a többség kielégítőnek tartja.

Problematisabb a beilleszkedés szubjektív oldala. A közvetlen vezetők részéről elsősorban az ellenőrzés és a rendszeres értékelés elmaradása kifogásolható, valamint, hogy nem segítik kellő mértékben a vállalati szintű beilleszkedést. A pályakezdők többsége csak szűkebb csoportjához kötődik, az összvállalati tevékenységről, szervezetről, működésről, célkitűzésekről kevés az információja. Vállalati szintű kapcsolataik lassan alakulnak, a társadalmi szervektől sem kapnak elég segítséget. Jogaikat nem ismerik, saját ügyeiknek intézésében tájékozatlanok. A munkahelyi demokrácia megítélése a fiatalok részéről általában kedvezőtlen.

A beilleszkedésben döntő szerepe a szűkebb munkahelyi kollektívának van, mind az egyéni képességek kibontakoztatását segítő ösztönző funkciója, mind érzelmi atmoszférája, személyiségformáló hatása révén. A kollektívával való kapcsolatát a fiatalok többsége jónak tartja.

A felmérés nyomán körvonalazható célkitűzések:

Mind a képzés hatékonysága, mind a későbbi beválás szempontjából fontosnak bizonyult a pályaalakultság megállapítása. A szakmai színvonal emelése, a rosszul választó fiatalok időbeni átirányítása érdekében indokolt kiterjesztésük.

A megalapozottabb pályaválasztás érdekében fokozni kell a kereskedelmi pályákról való ismeretadást a pályaválasztók, és a pedagógusok számára egyaránt.

A tanulók hatékonyabb felkészítésére lenne szükség az iskola által csak közvetve fejlesztett képességek és tulajdonságok terén, főként az emberismeret, a viselkedéskultúra, a fellépés, kapcsolatteremtés, a vezetés intellektuális elemei, munkafegyelem, igényesség, stb. vonatkozásában.

Az iskola és a vállalat közötti szorosabb kapcsolat révén arra kell törekedni, hogy a vállalati belső képzés szervesen épüljön rá az iskolai ismeretanyagra.

A munkahelyi gyakorlati munkának erkölcsi tartalma van, felelősségérzetre, kötelességtudatra, közösségi magatartásra kell nevelnie. Mindez nem valósulhat meg úgy, ha a tanulót kisegítő munkára használják, sértő módon kezelik, vagy ha fegyelmezetlenséget, intrikát lát maga körül. A tanulófelelősök ráhatása révén javítani kellene a tanulókkal való gyakorlati foglalkozás légkörét és fokozni az ellenőrzést.

A gyakorlati oktatók és az iskola véleménye egy-egy tanuló megítélésében olykor gyökeresen eltér egymástól. Az elbírálási összhang érdekében többször kellene a gyakorlati oktatóknak a szakmunkásképző iskola és a szakközépiskola tanáraival találkozni és tapasztalatcserét folytatni.

Ki kell alakítani az iskola és a vállalat folyamatos, harmonikus együttműködését a gyakorlati oktatás tervszerűségében. Az iskola nyújtson segítséget a tantervi anyag bővítéséhez. Egyidejűleg az iskola is nyerhet, mert a tananyag állandó korszerűsítésének követelménye, a gyakorlati tartalmi változások fokozott terhet rónak a pedagógusokra. A vállalattal való szorosabb kapcsolat segíti, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzenek.

A munkahelyi beilleszkedés megkönnyítése érdekében keresni kell annak a lehetőségét, hogy az osztályfőnökök és a szakoktatók jellemzései a fiatalokról az adott munkahelyre eljussanak.

Az Ifjúsági Törvény szellemében törekedni kell a beilleszkedés megkönnyítésére. Erre vonatkozóan még nincsenek ki-munkálva a gyakorlati módszerek, az idevonatkozó pedagógiai elvek csak hiányosan érvényesülnek a mindennapi vállalati tevékenységben. Célszerű lenne kidolgozni a munkába való szervezett bevezetés egységes elveit.

A vállalatoknál fel kell figyelni arra, hogy a munkahelyet változtatók többsége azokból kerül ki, akik egy-két éve vannak a munkahelyen. Szükséges lenne /önálló vagy megosztott munkakörben/ olyan felelős személy, aki csak a munkábaállók beilleszkedésével foglalkozik.

A fiatalok beválására vonatkozó tapasztalatokat érdemes a vállalatnál összegyűjteni és az oktatási intézmények rendelkezésére bocsátani, velük megvitatni. Ilyen módon a pályára nevelés az iskolából indul ki és oda hat vissza.

F Ü G G E L É K

A f e l m é r é s k é r d ő i v e i

K É R D Ő I V

Pályakezdő dolgozók vezetői számára

Tisztelt Vezető Elvtárs!

Kérjük, hogy az irányítása alatt álló területen dolgozó pályakezdőkről töltsön ki egy-egy kérdőívet. Ahol több válaszlehetőség van, aláhúzással válaszoljon. Fáradozását köszönjük.

1. Az értékelt pályakezdő dolgozó

neve:

iskolai végzettsége:

jelenlegi munkaköre, beosztása:

2. Mióta dolgozik az Ön irányítása alatt?

..... éve

3. Elégedett-e szakmai munkájával?

a/ igen

b/ részben

c/ nem

4. Mi a véleménye a tanulmányai során szerzett szakmai felkészültségéről?

a/ megfelelő ismeretekkel rendelkezik, és hasznosítja is őket

b/ ismeretei megfelelőek, de nem tudja őket jól alkalmazni

c/ ismeretei hiányosak, de a gyakorlatban megállja a helyét

d/ hiányos a felkészültsége és ez problémákat okoz munkájában

5. Milyennek tartja a dolgozó beilleszkedését a közvetlen munkatársi kollektívába?

a/ jó

b/ közepes

c/ gyenge

6. Milyennek tartja munkafegyelmét, megbízhatóságát?

- a/ jó
- b/ közepes
- c/ gyenge

7. Milyennek itéli fejlődőképességét, szakmai előremenetelét?

- a/ igen jónak
- b/ közepesnek
- c/ az átlagosnál gyengébbnek

8. Találkozik-e olyan magatartásbeli, szemléletbeli problémákkal, amelyek elsősorban a gyakorlatlanságból illetve a felkészületlenségből adódnak, és ha igen, melyek ezek?

- a/ nem találkozik ilyenekkel
- b/ igen a következőkkel:

9. Véleménye szerint mely területeken kellene a fiatalok tanulmányi felkészítését erősíteni a minél jobb gyakorlati beválás érdekében?

É r t é k e l ő l a p

/Vezető beosztású fiatal munkatársak értékeléséhez/

Az értékelt munkatárs

neve:

beosztása:

mióta van jelenlegi beosztásában: éve

iskolai végzettsége:

Kérjük, olvassa el az alábbi tulajdonság-követelményeket, és pontozással értékelje, hogy az Önnek közvetlenül alárendelt munkatársa milyen szinten sajátította el ezeket.

Ha kiválónak tartja,	5-ös számot	
ha az átlagosnál jobbnak,	4-es	"
ha átlagosnak,	3-as	"
ha gyengének,	2-es	"
ha igen gyengének	1-es	"

szíveskedjék bekár-
kázni.

Kérjük, külön is jelölje meg aláhúzással azokat a tulajdonság-követelményeket, amelyeknél a munkában eltöltött idő alatt munkatársa a legnagyobb fejlődést mutatta.

- | | |
|---|-----------|
| 1. Az irányított területen való gyors tájékozódás | 5-4-3-2-1 |
| 2. Szervezőképesség | 5-4-3-2-1 |
| 3. Fellépés, tárgyalóképeség | 5-4-3-2-1 |
| 4. Az adminisztrációs munkában való jártasság | 5-4-3-2-1 |
| 5. Kereskedelmi szakmai ismeret | 5-4-3-2-1 |
| 6. Közgazdasági, pénzügyi jellegű tájékozottság | 5-4-3-2-1 |
| 7. A munkához szükséges jogi ismeretek | 5-4-3-2-1 |
| 8. Vezetésselméleti ismeretek | 5-4-3-2-1 |
| 9. Önállóság az irányításban | 5-4-3-2-1 |
| 10. Közéleti, politikai felkészültség | 5-4-3-2-1 |
| 11. A kapcsolódó szakterületek ismerete | 5-4-3-2-1 |
| 12. Könnyedség az emberekkel való bánásmódban | 5-4-3-2-1 |

É R T É K E L Ő L A P

/pályakezdő hálózati dolgozók értékeléséhez/

Az értékelte munkatárs

neve:

munkaköre:

iskolai végzettsége:

Kérjük olvassa el az alábbi tulajdonság-követelményeket és pontozással értékelje, hogy az Önnek közvetlenül alárendelt munkatársa milyen szinten sajátította el ezeket.

Ha kiválónak tartja,	5-ös számot	
ha az átlagosnál jobbnak,	4-es	"
ha átlagosnak,	3-as	"
ha gyengének,	2-es	"
ha igen gyengének,	1-es	" sziveskedjék bekarikázni.

Kérjük külön is jelölje meg aláhúzással azokat a tulajdonság-követelményeket, amelyeknél a munkában eltöltött idő alatt munkatársa a legnagyobb fejlődést mutatta.

- | | |
|---|-----------|
| 1. Áruismeret | 1-2-3-4-5 |
| 2. Ajánlókézség | 1-2-3-4-5 |
| 3. Emberismeret | 1-2-3-4-5 |
| 4. Számolási készség | 1-2-3-4-5 |
| 5. Beszédkészség, kifejezőkészség | 1-2-3-4-5 |
| 6. Az adminisztrációs munkában való jártasság | 1-2-3-4-5 |
| 7. Esztétikai érzék /szépérzék, rendszeretet/ | 1-2-3-4-5 |
| 8. Kézügyesség | 1-2-3-4-5 |
| 9. Gyorsaság | 1-2-3-4-5 |
| 10. Önállóság a munkában | 1-2-3-4-5 |
| 11. A szakma szeretete | 1-2-3-4-5 |
| 12. Felkészültség arra, hogy a munkához szükséges további ismereteket elsajátítsa | 1-2-3-4-5 |

K É R D Ő I V

Kedves Kolléga!

Felmérést végzünk annak megismerésére, hogy a pályakezdő dolgozók hogyan ítélik meg iskolai felkészítésüket és milyen javaslataik vannak szakmai beilleszkedésük segítésére. Kérjük, töltse ki ezt a kérdőívet, illetve huzza alá az Önnek megfelelő választ:

1. A kérdőívet kitöltő neve:
2. Életkora:
3. Munkaköre /beosztása/:
4. Iskolai /szakmai/ végzettsége:
szakmunkásképző iskola
szakközépiskola
főiskola /KVF/
5. A végzettség megszerzésének időpontja:
6. Hányadik munkahelye a jelenlegi?
7. Mióta dolgozik a vállalatnál? éve
8. Mióta dolgozik jelenlegi munkaterületén /egység, osztály/?
.....
9. Dolgozott-e más munkakörben is szakképesítése megszerzése óta?
nem
igen, és pedig:

10. Milyen indítékok, elképzelések alapján választotta a kereskedelmi munkát? /Több válasz is jelölhető!/
.....

tanára javasolta
szülei, rokonai ajánlották
ismerős tanácsolta
a gyakorlatból már ismerte
megfelel képességeinek
elképzelései alapján érdekesnek, vonzónak tartotta
megbecsült szakma
itt adódott továbbtanulási lehetőség
anyagilag előnyös pálya
vonzó a kereskedelem sajátos környezete
tisztá, könnyű munka
másutt nem sikerült a felvétele
egyéb:

11. Pályaválasztási elhatározásának kialakításakor mi volt az Ön számára a legfontosabb? Kérjük rangsorolja /1-6-ig/ az alábbi tényezőket:

..... találkozzon szülei jóváhagyásával
..... találkozzon tanára helyeslésével
..... általános társadalmi megbecsülésnek örvendő pálya legyen
..... barátai, ismerősei szemében megfelelő pálya legyen
..... megfeleljen egyéni igényeinek, elképzeléseinek
..... jó kereseti lehetőséget biztosítson

12. Elégedett-e pályaválasztásával?

igen, mert
csak részben, mert
nem, mert

13. Jelenlegi munkáját minek tekinti?

kényszerű kereseti lehetőségnek, melyet szívesen abbahagyna

kötelességnek, mely az élet természetes velejárója éppen Önnek való, szereti ezt a munkát

nem teljesen elégedett vele, de azért nem akar pályát változtatni

nem elégedett ezzel a pályával, nem is tekinti végleges megoldásnak

14. Véleménye szerint melyek azok a legfontosabb képességek, tulajdonságok, amelyek szükségesek ahhoz, hogy Ön eredményesen el tudja látni feladatkörét?

.....
.....

15. Mely szaktárgyak voltak az "erős" és melyek a "gyenge" oldalai?

"erős":

"gyenge":

16. Milyen tanulmányi eredménnyel fejezte be iskoláit?

.....

17. Voltak-e olyan családi vagy egyéb körülmények, amelyek nehezítették tanulmányainak elvégzését?

nem

igen, a következők:

18. Iskolai tanulmányait munkája mely területein tudja leginkább hasznosítani?

.....

19. Vannak-e munkájának olyan részei, melyeknél úgy érzi, hogy tanulmányai során nem kapott kellő felkészítést?

nincsenek

vannak, a következők:

20. A tanulmányai során elsajátított ismeretek között van-e olyasmi, ami jelenlegi munkaköre ellátásához nem szükséges?
nincsen
igen, a következők:
21. Van-e olyan elképzelése, hogy jó lenne a szakmai felkészítés tartalmán, vagy módszerein változtatni?
nem tartja szükségesnek a változtatást
igen, éspedig:
.....
nincs konkrét javaslata, de helyeselné a változtatást
22. A tanulmányai során elsajátított ismereteknek kb. hány százalékát kell /lehet/ jelenlegi munkakörében hasznosítani?
cca%
23. Minek tulajdonítja ezt?
.....
.....
24. Ha Ön vezető beosztásban dolgozik, hogyan értékeli a vezetésre való felkészítést iskolai tanulmányai során?
jó
közepes
gyenge
25. Javaslatai ezzel kapcsolatban:
.....
.....

26. Milyen elképzelések alapján választotta jelenlegi munkahelyét?
rokena, ismerőse ajánlotta
vonzotta a vállalat hírneve
itt volt tanuló
érdekesebbnek, mozgalmasabbnak tartotta mint más helyet
modernebb, színvonalasabb, mint más munkahelyek
jobbak a továbbtanulási, előmeneteli lehetőségek
kedvezőnek tűntek a munkavégzés körülményei
jó kereseti lehetőséggel biztatott
itt volt elhelyezkedési lehetőség éppen
egyéb:
27. Szándékozik-e továbbtanulni?
nem
igen, állami oktatásban, éspedig:
igen, szaktanfolyamon, éspedig:
igen, egyéb formában, éspedig:
28. Milyen előnyt vár a továbbtanulástól? /Több válasz is jelöl-
hető!/
fizetés emelés
előmenetel
szakmai fejlődés
más szakterületre való átkerülés
egyéb, éspedig:
29. Meg van-e elégedve a jövedelmével?
igen nem
30. Kapott-e már jutalmat, kitüntetést?
igen, kitüntetést, éspedig:
igen, jutalmat
nem

31. Munkatársi kapcsolatai hogyan alakultak?
rögtön nagyon kedvesen fogadták
eleinte voltak problémái, de most már jó a kapcsolat
elég jól beilleszkedett, bár nem mindenkivel sikerül kijönni
nem érzi jól magát ebben a kollektívában
32. Jut-e vezetőjének elegendő ideje arra, hogy az Ön szakmai
fejlődésével, problémáival foglalkozzék?
általában igen
csak esetenként
többnyire nem
33. Közvetlen vezetője hogyan értékeli az Ön munkáját?
nem közli észrevételeit
bírálat és dicsér is
csak a kifogásokat közli
egyéb, éspedig:
34. Ha személyes problémával fordul közvetlen főnökéhez, milyen
fogadtatásra talál?
megértő és segítőkész
kevésbé megértő
zaklatásnak veszi
egyéb, éspedig:
35. Ha valamilyen szakmai problémája van, kihez fordulhat se-
gítségért?
vezetőjéhez
egyik idősebb kollégájához
Önhöz hasonló keru munkatársához
bárkihez az osztályon /műszakban/
senkihez
egyéb:

36. Elégedett-e azzal a segítséggel, amelyet a beilleszkedéshez kapott?

vezetői részéről	igen	részben	nem
kollégái részéről	igen	részben	nem
a társadalmi szervek részéről	igen	részben	nem

37. Milyen intézkedéseket tartana szükségesnek a pályakezdők beilleszkedésének megkönnyítésére?

.....

.....

38. Megfelelőnek tartja-e tájékozottságát az alábbi kérdésekben?

közvetlen munkahelye egészének ezévi feladatai, terve	igen	nem
nagyobb munkahelyi egységének /Áruház, stb./ ezévi feladatai, terve	igen	nem
távlati fejlesztési elképzelések	igen	nem
szervezeti felépítés és az egyes egységek tevékenysége	igen	nem
bérezési előírások, anyagi ösztönzési rendszer	igen	nem
a politikai- társadalmi szervek hálózata, főbb tisztségviselői	igen	nem
igénybevehető szociális juttatások	igen	nem
az önnel szemben támasztható munkaköri követelmények	igen	nem
továbbtanulási lehetőségek	igen	nem

39. Miben igényelné több tájékoztatást?

.....

40. Foglalkozik-e azzal a gondolattal, hogy kilép?

nem, mert
igen, mert

Kedves fiatal munkatárs!

Kérjük értékelje, mennyire elégedett jelenlegi állásával.
Tegyen X jelet minden sorban a megfelelő kockába!

1. A kereset szem- pontjából a helyzet	sokkal jobb mint vártam	kicsit jobb mint vártam	ugyanolyan mint vártam	kicsit rosszabb mint vártam	sokkal rosszabb mint vártam
2. A munkatársak egymás iránti viselkedése /barátságosság, segítőkézség/	sokkal jobb mint vártam	kicsit jobb mint vártam	ugyanolyan mint vártam	kicsit rosszabb mint vártam	sokkal rosszabb mint vártam
3. Hogyan becsü- lik meg a jó munkát?	sokkal job- ban mint vártam	kicsit job- ban mint vártam	ugyanugy mint vártam	valamivel ke- vésbé mint vártam	sokkal kevésbé mint vártam
4. A követelmények a dolgozókkal szemben	sokkal na- gyobbak mint vártam	valamivel nagyobbak mint vártam	ugyanolya- nok mint vártam	kisebbek mint vártam	sokkal kisebbek mint vártam

5. A vezetők és a dolgozók közti viszony	sokkal jobb mint vártam	kicsit jobb mint vártam	ugyanolyan mint vártam	kicsit rosszabb mint vártam	sokkal rosszabb mint vártam
6. A fejlődési /tanulási, előmeneteli/ lehetőség	sokkal nagyobb mint vártam	valamivel nagyobb mint vártam	ugyanolyan mint vártam	kicsit kisebb mint vártam	sokkal kisebb mint vártam
7. A dolgozók véleményével	sokkal jobban törődnek mint vártam	jobbban törődnek mint vártam	ugy törődnek mint vártam	kevésbé törődnek mint vártam	sokkal kevésbé törődnek mint vártam
8. A munkakörülmények általában	sokkal jobbak, korszerűbbek mint vártam	jobbak, korszerűbbek mint vártam	ugyanolyanok mint vártam	nem olyan jók, korszerűek mint vártam	sokkal rosszabbak, korszerűtlenebbek mint vártam

É r t é k e l ő l a p

/Vezetők számára/

A válaszadó

beosztása /munkaköre/:

iskolai végzettsége:

mióta dolgozik jelenlegi beosztásában: éve

Kérjük olvassa el az alább felsorolt tulajdonság-követelményeket, melyekre vezetői munkájában bizonyára szüksége van. Kérjük, mérlegelje, hogy iskolai tanulmányai mennyire segítették ezeknek kialakítását, elsajátítását.

Ha úgy érzi, hogy a legnagyobb mértékben, akkor karikázza be az 5-ös számot, ha az átlagosnál jobban, a 4-est, ha közepes mértékben, a 3-ast, ha csak kevésbé, akkor a 2-est, ha pedig egyáltalán nem kielégítően, akkor az 1-es számot.

Kérjük, hogy a végén aláhúzással jelölje meg azokat a tulajdonság-követelményeket, amelyek megszerzésében inkább a gyakorlati munkának van szerepe.

- | | |
|---|-----------|
| 1. Az irányított területen való gyors tájékozódás | 5-4-3-2-1 |
| 2. Szervezőképesség | 5-4-3-2-1 |
| 3. Fellépés, tárgyalóképeség | 5-4-3-2-1 |
| 4. Az adminisztrációs munkában való jártasság | 5-4-3-2-1 |
| 5. Kereskedelmi szakmai ismeret | 5-4-3-2-1 |
| 6. Közgazdasági, pénzügyi jellegű tájékozottság | 5-4-3-2-1 |
| 7. A munkához szükséges jogi ismeretek | 5-4-3-2-1 |
| 8. Vezetéselméleti ismeretek | 5-4-3-2-1 |
| 9. Önállóság az irányításban | 5-4-3-2-1 |
| 10. Közéleti, politikai felkészültség | 5-4-3-2-1 |
| 11. A kapcsolódó szakterületek ismerete | 5-4-3-2-1 |
| 12. Könnyedség az emberekkel való bánásmódban | 5-4-3-2-1 |

É r t é k e l ő l a p

/hálózati dolgozók számára/

A válaszadó neve:

munkaköre:

iskolai végzettsége:

A végzettség megszerzésének időpontja:

Mióta dolgozik a vállalatnál: éve

12 olyan tulajdonságot sorolunk fel, amelyek a mindennapi munkában fontosak. Kérjük, mérlegelje, hogy iskolai tanulmányai mennyire segítették ezeknek kialakítását, elsajátítását.

Ha úgy érzi, hogy egyáltalán nem kielégítően, 1-es számot,

ha csak kevésbé, 2-es "

ha közepes mértékben, 3-as "

ha az átlagosnál jobban, 4-es "

ha a legnagyobb mértékben, 5-ös "

szíveskedjék bekarikázni.

- | | |
|---|-----------|
| 1. Áruismeret | 1-2-3-4-5 |
| 2. Ajánlókézség | 1-2-3-4-5 |
| 3. Emberismeret | 1-2-3-4-5 |
| 4. Számolási készség | 1-2-3-4-5 |
| 5. Beszédkészség, kifejezőkészség | 1-2-3-4-5 |
| 6. Az adminisztrációs munkában való jártasság | 1-2-3-4-5 |
| 7. Esztétikai érzék /szépérzék, rendszeretet/ | 1-2-3-4-5 |
| 8. Kézügyesség | 1-2-3-4-5 |
| 9. Gyorsaság | 1-2-3-4-5 |
| 10. Önállóság a munkában | 1-2-3-4-5 |
| 11. A szakma szeretete | 1-2-3-4-5 |
| 12. Felkészültség arra, hogy a munkához szükséges további ismereteket elsajátítsa | |

Szeretnénk azt is megtudni, hogy véleménye szerint melyek azok a képességek és tulajdonságok, amelyek elsajátításához az iskolai képzés önmagában kevés, kialakításukban a gyakorlati munkának is nagy szerepe van.

Kérjük karikázza be ezek sorszámát!

Irodalom

Ágoston György:

Neveléselmélet

Budapest, 1970.

Ágoston György:

A pedagógia alapfogalmai és a nevelési célrendszer

Budapest, 1976.

Ágoston György - Jausz Béla:

A nevelés elmélete

Budapest, 1962.

Ágoston György - Nagy József - Orosz Sándor:

Méréses módszerek a pedagógiában

Budapest, 1979.

Allport, G.W.:

Az előítélet

Budapest, 1974.

Anastasi, Anne:

Psychological testing

New-York, 1961.

Aronson, E.:

A társas lény

Budapest, 1978.

Argyle, M.:

Munkahelyi szociálpszichológia

Budapest, 1981.

Bálint István-Murányi Mihály:

Munkalélektan

Budapest, 1973.

Ballér Endre:

Tanterv és rendszerszemlélet

/Rendszerszemlélet és pedagógia c. kötet

Szegedi Nyári Egyetem 1979./

Bindra, D.-Stewart, J.:

Motivation

Baltimore, 1966.

Bojovics, I.:

A társadalom mint struktúra és az egyének

/Társadalmi Szemle 1968/3. sz./

Brocher, T.:

Csoportdinamika és felnőttoktatás

Budapest, 1975.

Bodor Ferencné:

Jó kapcsolat az üzemekkel

/Bályaválasztási Tanácsadás 1974/2. sz./

Buda Béla-Havas Ottóné:

A felnőtt kor küszöbén

Budapest, 1974.

Csebüseva, V.V.:

A munkaoktatás pszichológiája

Budapest, 1974.

Csepeli György:

Előítéletek és csoportközi viszonyok /Válogatás/

Budapest, 1980.

Csepeli György-Hegedüs T.András-Kozma Tamás:

Az oktatásügyi szervezatkutatás lehetőségei

Budapest, 1976.

Csicsai József:

Pályaválasztás, elhelyezkedés

/Középfoku Szakoktatás 1975/1./

Csirszka János:

Felkészítés a munkára

/Ergonómiai tanulmányok Budapest, 1971./

Csirszka János:

Munka- és pályaaalkalmasság pszichológiája

Budapest, 1977.

Csirszka János:

Pályaadaptáció

/Magyar Pszichológiai Szemle 1966/2./

Csirszka János:

Pályalélektan

Budapest, 1966.

Dancs István:

A munkahelyek pályaválasztási és beilleszkedést
segítő tevékenységének tapasztalatai

/Pályaválasztási tanácsadó 1973/3./

Dancs István:

A stabil személyiség-sajátosságok hatása a munka-
tanulásra

/Szakmunkásnevelés 1972/2./

Dancs István-Schüttler Tamás:

Szakmunkás fiatalok pályaadaptációjának vizsgálata

/Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet 1976./

Déri Miklósné:

Munkahelyválasztás előtt

Budapest, 1980.

/Fővárosi Pályaválasztási Intézet/

Érettségizettek pályaválasztása és munkahelyi beil-
leszkedése

Budapest, 1973.

Falus Gábor:

Munkahelyi közösségek vizsgálata a Pannónia Vendéglátó Vállalatnál

/1973. Kézirat/

/Ferge Zsuzsa/

Pedagógusok és tanulók a szakmunkásképzésben I-II.

Budapest, 1976. /MTA-Fővárosi Pedagógiai Intézet/

Fraser, J., M.:

Psychology

London, 1963.

Fruktus István Levente:

A szakmai érdeklődés és a beválás

/Szakmunkásnevelés 1976/9/

Gál Róbert:

Pályakezdő fiatalok munkássá válásának néhány kérdése

/Társadalmi Szemle 1969/1./

Gazsó Ferenc:

Iskolarendszer és társadalmi mobilitás

Budapest, 1976.

Gazsó Ferenc-Pataki Ferenc:

Pályák vonzásában

Budapest, 1970.

Geréb György-Verok István:

Pályaválasztási indítékok lélektani vizsgálata
gimnáziumi tanulóknál
Szeged, 1964.

Geffert Éva:

Az életpálya alakulása: Pályaválasztás és szakmai
beválás
/Pályaválasztási tanácsadás V. évf. 2. sz. 1972/

Gimes Márta:

Beválásvizsgálat a szakközépiskolai felnőtt oktatás-
ról
/Kézirat, 1977./

Gimes Márta-Király József:

Szakközépiskolai tanulók munkahelyi beilleszkedésének
és beválásának pályalélektani elemzése
/1976. Kézirat/

Határozat a XII. kongresszus óta végzett munkáról és a párt
feladatairól.

/Társadalmi Szemle 1983. 5.szám/

Heffler Anna:

Pályakezdés, beválás
/Szakmunkásnevelés 1980/1./

Hegedüs András:

A modern polgári szociológia és a társadalmi
valóság

Budapest, 1961.

Hunyadi György:

A csoportkohézió

Budapest, 1972.

Huszár Tibor:

Gondolatok a munkaerőkölcsről

Budapest, 1982.

Kardos Margit:

Munkapszichológia és szakmai képzés

Budapest, 1968.

Király József:

Munkapszichológiai és pályaalakmassági vizsgál-
atok a belkereskedelemben

Budapest, 1972.

Király József:

A bolt feladatai a szakmai utánpótlás nevelésében
/Budapest, 1971. Kézirat/

Kincses László:

Szakemberhiány és munkaerő fluktuáció okai az álla-
mi és szövetkezeti kereskedelemben

/Pályaválasztási Tanácsadó 1976/2./

Közoktatás és művelődéspolitikai

/Dokumentum gyűjtemény/

Budapest, 1980.

Lewin, K.:

Csoportdinamika /Válogatás/

Budapest, 1975.

Makarenko, A.Sz.:

Szülők könyve

Budapest, 1955.

/Makay Istvánné/:

Munkaerőhelyzet, munkaerőhiány

Budapest, 1978.

Mann:

Social Psychology

Sydney, 1969.

Mohás Livia:

Gimnazisták énképe önjellemzéseikben

Budapest, 1974.

/Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet/

Munkahely és pályaválasztás

Budapest, 1978.

/Magyar Pedagógiai Társaság/

Munkára és pályára nevelés

Budapest, 1974.

Nagy József:

Köznevelés és rendszerszemlélet

Irányítás és értékelés

/Rendszerszemlélet és pedagógia c. kötet

Szegedi Nyári Egyetem 1979./

/Nagy Sándor/:

Vizsgálatok a nevelés-oktatás korszerűsítésével
kapcsolatban

Budapest, 1977.

Orosz Sándor:

A felnőttoktatás sajátosságai

Budapest, 1967.

/Fővárosi Pályaválasztási Intézet-Felsőoktatási Pedagógiai

Kutató Központ/

Pályaválasztás, pályakezdés, ifju diplomások

Budapest, 1970.

Rendes János:

Technika, munka, szakképzettség

Budapest, 1977.

Ritoók Pálné-Takács Márta:

Pályaválasztási szaktanácsadás

Budapest, 1967.

Rókusfalvy Pál:

Pályaválasztás, pályaválasztási érettség

Budapest, 1969.

Rókusfalvy Pál:

A pályaválasztási döntés előkészítése

Budapest, 1976.

Rókusfalvy Pál:

Pályaválasztás, pályakezdet, beilleszkedés

/Magyar Pedagógia 1969/3./

Schüttler Tamás:

A beilleszkedést meghatározó közösségi tényezők

/Vezetéstudomány 1976/1./

Schüttler Tamás:

A munkahelyi elsődleges közösség szerepe a beilleszkedés segítésében

/Pályaválasztási Tanácsadás 1975/4./

/Lukács Péter/:

Szovjet szociológiai tanulmányok a pályaválasztásról

Budapest, 1981.

Tapper, T.:

Young people and society

New-York, 1971.

Turgonyi Julia:

A pályák elnőiesedése és az iskolázási esélyegyenlőtlenség

/Társadalmi Szemle 1982/2./

Vendégh Sándor:

Általános képzés és szakosodás

Budapest, 1973.

Völgyesi Pál:

A pályaválasztási döntés előkészítése

Budapest, 1976.

Zsiros Lajos:

Beilleszkedés a pályakezdés szakaszában

/Szakmunkásnevelés 1978/10. és 1979/1./